

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

1. OBJETIVO

General

El *Plan Anual de Vacantes*, 2026, tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual, 2026.

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 el Decreto 1083 del 2015.
- ☑ Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

2. ALCANCE

El *Plan Anual de Vacantes* comprende la identificación, análisis y programación de las necesidades de provisión de empleos de la planta de personal, con el fin de garantizar la continuidad del servicio y la adecuada gestión del talento humano institucional durante la vigencia correspondiente.

Entradas: Están relacionadas con:

- ☑ Información de planta
- ☑ Movimientos de personal
- ☑ Presupuesto
- ☑ Planeación Estratégica

Salidas: Los resultados están relacionados con:

- ☑ Documento oficial del Plan
- ☑ Programación de provisión
- ☑ Proyección del gasto
- ☑ Fortalecimiento del Talento Humano

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04 Fecha Emisión: 28-02-2026

3. RESPONSABLES

CARGO (ROL)	RESPONSABILIDAD
<u>Alta Dirección</u>	- Aprobar el Plan Anual de Vacantes - Autorizar la provisión de empleos - Expedir los actos administrativos de nombramiento - Garantizar la disponibilidad presupuestal - Presentar el plan ante Junta Directiva (si aplica) - Velar por la alineación con el Plan de Desarrollo Institucional
<u>Subgerencia Administrativa y Financiera</u>	- Coordinar la formulación del Plan - Validar la viabilidad financiera - Consolidar información de planta y vacantes - Supervisar el cumplimiento del cronograma de provisión - Presentar informe técnico a Gerencia - Articular el plan con el presupuesto anual
<u>Dirección de Talento Humano</u>	- Identificar y clasificar vacantes (definitivas y temporales) - Actualizar base de datos de planta de personal - Proyectar retiros y necesidades futuras - Elaborar y actualizar el documento técnico del Plan - Gestionar reportes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil - Coordinar encargos y nombramientos provisionales - Custodiar los soportes documentales - Publicar el plan conforme a principios de transparencia
<u>Profesional de Presupuesto</u>	- Certificar disponibilidad presupuestal - Proyectar impacto en gasto de personal - Emitir concepto de viabilidad económica - Garantizar coherencia con el Marco Fiscal Institucional
<u>Líderes de Proceso/Área</u>	- Reportar vacantes en su dependencia - Justificar necesidades de provisión - Informar sobre cargas laborales - Validar perfil requerido conforme al Manual de Funciones - Participar en la priorización de provisión

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la vida NIT 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

4. GLOSARIO

Carrera administrativa.

Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Empleo. Se entiende por empleo 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.

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.

Encargo. Situación administrativa que recae en un servidor público 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

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Vacantes definitivas. aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

-  Por renuncia regularmente aceptada.
-  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.
-  Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
-  Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
-  Por revocatoria del nombramiento.
-  Por invalidez absoluta.
-  Por estar gozando de pensión.
-  Por edad de retiro forzoso.
-  Por traslado.
-  Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
-  Por declaratoria de abandono del empleo.
-  Por muerte.
-  Por terminación del período para el cual fue nombrado.
-  Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacantes temporales. aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

-  Vacaciones
-  Licencia
-  Permiso remunerado
-  Comisión, salvo en la de servicios al interior
-  Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular
-  Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
-  Período de prueba en otro empleo de carrera

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5. DESCRIPCION GENERAL

5.1. GENERALIDADES

Dentro de las instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano.

El *Plan Anual de Vacantes* es una herramienta de gestión que hace parte del Plan de previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución, el *Plan Anual de Vacantes* permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

5.2. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta de personal en la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ está conformada con un total de ciento cincuenta y seis (156) cargos, distribuidos en ochenta y un (81) cargos de la planta global y setenta y cinco (75) en la planta temporal (primera fase) estos últimos establecidos mediante la Resolución N° 519 del 02 de diciembre de 2024, para atender necesidades específicas del servicio de la E.S.E.

Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

NIVEL	N° DE CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	14	9%
Profesional	63	40%
Asesor	2	1%
Técnico	3	2%
Asistencial	74	47%
TOTAL	156	100%

Fuente: Dirección de talento humano

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el nivel jerárquico y el tipo de planta.

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

NIVELES	PLANTA FIJA	PLANTA TEMPORAL	PLANTA TRANSITORIA	TOTAL
Asesor	1	0	1	2
Asistencial	6	60	8	74
Directivo	14	0	0	14
Profesional	38	15	10	63
Técnico	2	0	1	3
TOTAL	61	75	20	156

Fuente: Dirección de talento humano

5.3. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

La Dirección de Talento Humano de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

Planta de personal global y temporal. La Dirección de Talento Humano cuenta con una matriz que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y temporal. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado. Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.

Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles. Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

Caracterización de servidores de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.

La Dirección de Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.4. METODOLOGÍA DE LA PROVISIÓN

5.4.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

-  Los empleos públicos vacantes de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ 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 el Decreto 1083 del 2015.
-  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 el Decreto 1083 del 2015, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.
-  De conformidad con el artículo 52 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1448 de 2011, consiste en reubicar al servidor público en sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad diferente de aquella donde ocurrió el hecho victimizante.

5.4.2. PROCEDIMIENTO PARA PROVISIÓN

El procedimiento que deberá agotarse, será el siguiente:

1. Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato de identificación de empleos vacantes, que administrará Talento Humano.
2. Mensualmente se presentará la información del *Plan Anual de Vacantes* al Gerente de la E.S.E. para su revisión, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
3. Desde Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 del 2015, Provisión de las vacancias definitivas, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
4. El Gerente de la E.S.E., siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Profesional de talento humano, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
5. Desde Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
6. Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el profesional especializado de Talento Humano presentará los

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

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

5.4.3. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en la Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas, las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

5.5. VACANTES DEFINITIVAS

Se surte, conforme a la Resolución N° 335 del 14 de diciembre de 2022, modificada por la Resolución N° 517 del 02 de diciembre de 2024 “Por la cual se modifica la planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo de López Empresa Social del Estado de Valledupar César y se dictan otras disposiciones”, aprobado por el Agente Especial Interventor.

Las vacantes definitivas existentes corte 31 de enero de 2026 se relacionan a continuación:

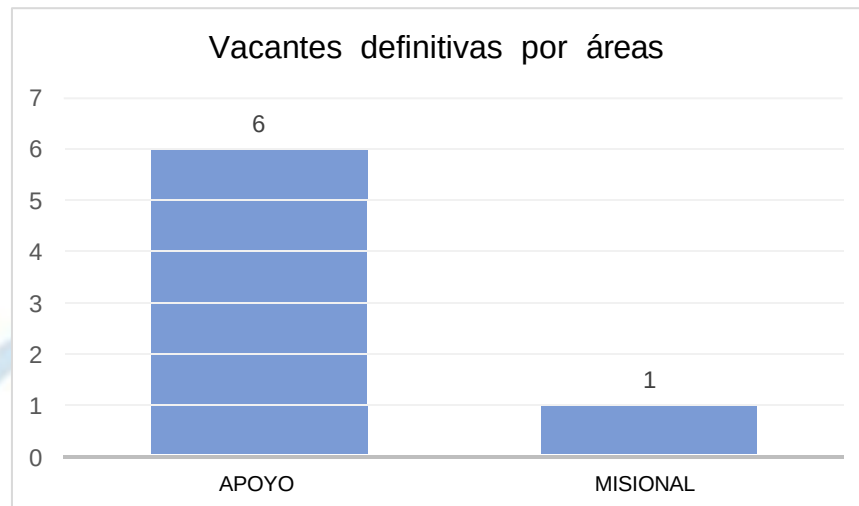
TIPO VINCULACIÓN	CARGO	DENOMINACIÓN	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS
PF	Gerente Empresa Social del Estado	Gerente	Directivo	085	04	1
LNR	Director Técnico (Consulta Externa)	Director Técnico	Directivo	009	01	1
CA	Profesional Universitario (Farmacia)	Profesional Universitario	Profesional	219	02	2
CA	Profesional Especializado (Docencia y Conocimiento)	Profesional Especializado	Profesional	222	05	1
CA	Profesional Universitario Área Salud (Nutricionista)	Profesional Universitario Área Salud	Profesional	237	02	1
LNR	Secretario	Secretario	Asistencial	440	05	1
TOTAL						7

Nota. El documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano indica: *Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa (sin un titular con derechos de carrera) y no las vacantes temporales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva, tanto de orden nacional como territorial.* (Función Pública, 2020, p. 32).

5.5.1. VACANTES DEFINITIVAS POR ÁREAS

ETIQUETAS DE FILA	SUMA DE N° CARGOS
APOYO	6
MISIONAL	1
TOTAL GENERAL	7

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026



5.5.2. VACANTES DEFINITIVAS POR EMPLEO

ETIQUETAS DE FILA	SUMA DE N° CARGOS
APOYO	6
Director Técnico	1
Gerente	1
Profesional Especializado	1
Profesional Universitario	2
Secretario	1
MISIONAL	1
Profesional Universitario Área Salud	1
TOTAL GENERAL	7

5.5.3. VACANTES DEFINITIVAS POR NIVEL JERÁRQUICO

ETIQUETAS DE FILA	SUMA DE N° CARGOS
APOYO	6
Directivo	2
Profesional	3
Asistencial	1
MISIONAL	1
Profesional	1
TOTAL GENERAL	7

 HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: GTH-TH-003
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.6. REPORTE OPEC

Se relacionan a continuación, los cargos reportados OPEC, con corte a 31 de enero de 2026:

DENOMINACIÓN EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE VACANTES
NIVEL PROFESIONAL: 32			
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	06	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	1
ENFERMERO	243	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	05	1
NIVEL ASISTENCIAL: 3			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4	2
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	4	1
TOTAL EMPLEOS REPORTADOS: 35			

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: GTH-TH-003
			Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano		Fecha Emisión: 28-02-2026

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

CICLO PHVA	PASO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
PLANEAR	1	Identificar las vacantes definitivas y temporales	Revisar la planta global de personal y verificar los cargos vacantes por renuncia, retiro, jubilación, insubsistencia, fallecimiento u otras causales establecidas en el Art. 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015. Consolidar información con nómina y actos administrativos.	Profesional Especializado de Talento Humano	Base de datos de planta de personal Actos administrativos Decreto 1083 de 2015
	2	Consolidar información técnica y presupuestal	Verificar disponibilidad presupuestal con el área financiera. Analizar impacto del gasto y viabilidad de provisión. Articular con el Plan Estratégico de Talento Humano y Plan de Acción Institucional.	Profesional Especializado de Talento Humano Profesional de Presupuesto	Certificado de disponibilidad presupuestal Proyección de gasto
	3	Elaborar el Plan Anual de Vacantes	Formular el documento técnico durante el primer mes del año, detallando número de vacantes, nivel jerárquico, dependencia y modalidad de provisión.	Profesional Especializado de Talento Humano	Documento Plan Anual de Vacantes
HACER	4	Publicar y socializar el Plan	Presentar el Plan a la Gerencia para aprobación. Publicarlo en la página web institucional conforme a principios de transparencia. Socializar con líderes de proceso.	Subgerencia Administrativa y Financiera Profesional Talento Humano	Acto Administrativo de Aprobación Publicación web
	5	Registrar y actualizar la OPEC en SIMO	Registrar y actualizar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa en la plataforma SIMO, conforme a la Circular Externa 0012 de 2020. Nota: La actualización se realizará cada vez que ocurra vacancia definitiva.	Profesional Especializado Talento Humano	Plataforma SIMO Circular 0012 de 2020
	6	Gestionar la provisión de empleos	Adelantar encargos, nombramientos provisionales o gestión ante CNSC según modalidad de provisión. Expedir actos administrativos correspondientes.	Gerencia Talento Humano	Actos Administrativos Reportes CNSC
VERIFICAR	7	Realizar seguimiento mensual al Plan	Verificar mensualmente las novedades de personal y actualizar el formato del Plan cuando se presente vacancia definitiva. Revisar coherencia con nómina y actos administrativos.	Profesional Especializado Talento Humano	Formato actualizado del Plan Reporte Anual
	8	Evaluar cumplimiento normativo	Verificar que el registro en SIMO esté actualizado y conforme a lineamientos de la CNSC. Control Interno podrá auditar el proceso.	Oficina de Control Interno	Informe de Auditoría Lista de chequeo

 NIT 892399994 -5	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: GTH-TH-003
			Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano		Fecha Emisión: 28-02-2026

ACTUAR	9	Implementar acciones correctivas	En caso de inconsistencias, actualizar información en SIMO, ajustar el Plan o corregir errores en la planta reportada.	Profesional Talento Humano	Plan de Mejoramiento
	10	Ajustar el Plan según las necesidades institucionales	Modificar el Plan cuando existan cambios estructurales, ampliación de servicios o decisiones estratégicas. Nota: Toda modificación debe quedar documentada.	Subgerencia Administrativa y Financiera Gerente	Versión actualizada del plan
	11	Presentar informe de cierre anual	Elaborar informe consolidado de ejecución del Plan al finalizar la vigencia, incluyendo provisiones realizadas y vacantes pendientes.	Profesional Talento Humano	Informe anual de gestión

7. MEDICIÓN DE ADHERENCIA

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA		UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS
ROTACIÓN	$(N^{\circ} \text{ de ingresos} + N^{\circ} \text{ De retiros}) / 2$	*100	%	Oficina de Talento Humano	Semestral
	$N^{\circ} \text{ total de funcionarios}$				
% DE VACANTES CUBIERTAS	$N^{\circ} \text{ de vacantes cubiertas}$	* 100	%	Oficina de Talento Humano	Semestral
	$N^{\circ} \text{ Total de vacantes existentes}$				
% DE VACANTES PENDIENTES	$N^{\circ} \text{ de vacantes sin cubrir}$	*100	%	Oficina de Talento Humano	Semestral
	$N^{\circ} \text{ Total de cargos de la planta}$				

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE
NA	Plan Anual de Vacantes 2026

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Ley 909 de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones - 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 Ley 1960 de 2019. Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

 HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida	PLAN ANUAL DE VACANTES		Código: GTH-TH-003
			Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano		Fecha Emisión: 28-02-2026

Decreto 1083 de 2015. Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Artículo 2.2.22.3.14.

Ley 770 de 2005. Establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.

10. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION

Nº	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AAA	IDENTIFICACIÓN DE ELABORACIÓN			Nº ACTA APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
		ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
001	31/01/2023	LEIDIS MARÍA MANJARRÉZ DAZA	MARÍA CAMILA CAPATAZ SALGADO	DUVER DICSON VARGAS ROJAS	NA	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
		Profesional Especializado Talento Humano	Profesional Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistemas de Información	Agente Especial Interventor		
002	31/01/24	JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES	WILLIAM HUMBERTO SALGADO GAMBOA	DUVER DICSON VARGAS ROJAS	NA	Actualización de código y cambio de vigencia
		Profesional Especializado Talento Humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor		
003	31/01/25	JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES	LUZ MERY CONTRERAS	CARMEN SOFÍA DAZA OROZCO	NA	Actualización de código y cambio de vigencia 2025
		Profesional Especializado Talento Humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor		
004	30/01/2026	NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ	AAROL LEE MENDEZ	ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO	NA	Actualización vigencia 2026
		Director Operativo de Talento Humano	Jefe Oficina de Planeación	Agente Especial Interventor		
005	28/02/2026	NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ	MARÍA CLAUDIA MORILLO DAZA	ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO	2025-004	Actualización vigencia 2026
		Profesional Especializado Calidad	Profesional Especializado Calidad	Agente Especial Interventor		