



E.S.E.
RAFAEL TOVAR POVEDA
NIT. 900211477-1

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 2 de 8

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	3
2. ALCANCE.....	3
3. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	3
4. NORMATIVIDAD.....	4
5. DEFINICIONES	4
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	5
7. RESPONSABLES.....	5
8. DESARROLLO DEL DOCUMENTO	5
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	6
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	7
11. BIBLIOGRAFIA.....	7
12. ANEXOS	7

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANNUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 3 de 8

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- ✓ Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para la elaboración del Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Rafael Tovar Poveda se toma como un instrumento de gestión del empleo público y la oportunidad de identificar la oferta de empleos, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras y en general mejorar la gestión del talento humano. Se debe soportar con las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión del recurso humano

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

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Rafael Tovar Poveda se encuentra articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, específicamente con la Dimensión de Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el Decreto 612 de 2018.

Este Plan hace parte del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2026 y constituye un insumo fundamental para el Plan de Previsión del Talento Humano y el Plan Estratégico del Talento Humano, permitiendo una adecuada planeación de la provisión de empleos y la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANNUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 4 de 8

4. NORMATIVIDAD

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Rafael Tovar Poveda se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 122, 123 y 125, relacionados con el empleo público y el acceso a los cargos del Estado.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en especial lo relacionado con la provisión de empleos, vacancias definitivas y temporales.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, estableciendo las formas de provisión de los empleos públicos.
- Decreto 612 de 2018, mediante el cual se integran los planes institucionales al Plan de Acción Institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 770 de 2005, por el cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, relacionados con la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la E.S.E Rafael Tovar Poveda, adoptado mediante Acuerdo No. 003 del 14 de abril de 2016.
- Actos administrativos internos mediante los cuales se fija la planta de personal de la E.S.E Rafael Tovar Poveda.

5. DEFINICIONES

EMPLEO PÚBLICO: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, junto con las competencias requeridas para su desempeño, con el propósito de satisfacer los fines del Estado, de conformidad con el Decreto 770 de 2005.

VACANTE DEFINITIVA: Situación administrativa en la cual un empleo público no cuenta con titular, como consecuencia de las causales establecidas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, y que debe ser provista de manera definitiva conforme a la normatividad vigente.

VACANTE TEMPORAL: Situación administrativa en la cual el empleo se encuentra sin titular de manera transitoria, por circunstancias administrativas legalmente previstas, y cuya provisión se realiza por el tiempo que dure la ausencia del titular.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANNUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 5 de 8

ENCARGO: Situación administrativa mediante la cual se designa temporalmente a un servidor público para desempeñar total o parcialmente las funciones de un empleo vacante, temporal o definitivamente, siempre que cumpla con los requisitos y el perfil del cargo, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 648 de 2017.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Forma de provisión transitoria de un empleo de carrera administrativa, cuando no es posible proveerlo mediante encargo con servidores de carrera, y hasta tanto se realice el proceso de selección correspondiente.

PROVISIÓN DEL EMPLEO: Conjunto de actuaciones administrativas orientadas a cubrir un empleo público vacante, de manera temporal o definitiva, a través de las modalidades previstas en la ley.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Sistema técnico de administración de personal que garantiza el acceso y permanencia en los empleos públicos con base en el mérito, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

6. ENFOQUE DIFERENCIAL

El Plan Anual de Vacantes incorpora el enfoque diferencial, garantizando igualdad de oportunidades en los procesos de provisión de empleos, sin discriminación por razones de género, edad, condición de discapacidad u otra condición protegida constitucionalmente, conforme a los principios de mérito, equidad y transparencia en la administración pública.

7. RESPONSABLES

Los responsables de cumplir con el Plan de Vacantes es el Gerente de la entidad y las subgerente administrativos y Científicos y Coordinadores de la ESE. Y la Oficina de Talento Humano; La oficina de control interno será la encargada de hacer seguimiento para el cumplimiento del Plan.

8. DESARROLLO DEL DOCUMENTO

Serán las Subgerentes Administrativo y Financiero y/o Subgerente Científico que aran la solicitud de personal de acuerdo con el perfil del cargo a cubrir ya sea por vacancia temporal o definitiva.

La oficina de Talento humano presenta la solicitud a gerencia para su visto bueno, junto con listado de posible personal que cumple con los requisitos para el cargo.

La E.S.E Rafael Tovar Poveda realizó en los términos y modo establecidos los informes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil de los cargos de carrera vacantes y se

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 6 de 8

encuentra participando en la segunda Convocatoria para Empresas Sociales del Estado que adelanta CNSC con 02 cargos ofertados a la fecha.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

A continuación, se detalla el Plan Anual de Vacantes 2026:

VACANCIA DEFINITIVA CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026

CODIGO CARGO	DENOMINACION DEL CARGO	No. DE CARGOS
412	Promotoras	9
412	Auxiliar de Enfermería	3
470	Auxiliar de Servicios Generales	1
412	Auxiliar de Laboratorio	2

Nota: Los cargos de los profesionales de la salud por ser personal de servicio social obligatorio estos se deberán inscribir en la plataforma del Ministerio de Salud y Protección Social, para su respectiva selección; y el ministerio por intermedio de la secretaria departamental de salud enviara listado de personal asignado para las plazas SSO. Y estos nombramientos van por un (01) año en diferentes fechas.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El cronograma del Plan Anual de Vacantes de la E.S.E Rafael Tovar Poveda establece las actividades necesarias para la identificación, actualización, provisión y seguimiento de las vacantes definitivas durante la vigencia 2026, garantizando la continuidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de empleo público.

Las actividades previstas se desarrollarán de manera permanente durante la vigencia, de acuerdo con las necesidades del servicio y la disponibilidad de recursos, conforme al siguiente cronograma:

Actividad	Periodo	Responsable
Identificación y actualización de vacantes	Enero 2026	Talento Humano
Validación de vacantes con las áreas	Enero – Febrero 2026	Subgerencias
Definición forma de provisión	Febrero 2026	Gerencia / Talento Humano
Reporte de vacantes a la CNSC	Según cronograma CNSC	Talento Humano

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 7 de 8

Gestión de encargos o provisionalidad	Durante la vigencia	Gerencia
Seguimiento al Plan de Vacantes	Semestral	Control Interno / Talento Humano

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

La E.S.E Rafael Tovar Poveda realizará seguimiento al Plan Anual de Vacantes mediante indicadores de gestión, con el fin de verificar el cumplimiento de las acciones previstas y apoyar la toma de decisiones en materia de provisión de empleos.

Indicador	Meta 2026	Responsable
% vacantes identificadas y actualizadas	100%	Talento Humano
% vacantes definitivas provistas	≥ 80%	Gerencia
Reportes oportunos a la CNSC	100%	Talento Humano

El seguimiento se realizará de manera semestral y los resultados serán insumo para la planeación de la vigencia siguiente.

11. BIBLIOGRAFIA

República de Colombia, Presidencia de la República, Decreto 770 de 2005. Por el cual se 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. Bogotá: Presidencia de la República.

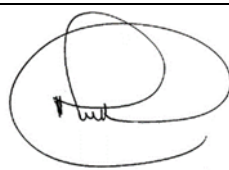
• República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.

• República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991)

12. ANEXOS

- Relación detallada de empleos vacantes.
- Soportes de reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

 E.S.E. RAFAEL TOVAR POVEDA	PLAN ANNUAL DE VACANTES	Código: AP-GTH-RSC-P001
		Versión: 01
		Fecha de vigencia: 27/1/2026
		Página 8 de 8

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento para cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y Decreto 612 de 2018	27/1/2026
Elaborado por:		Aprobado por:
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Nombre: Maily Nayiver Collazos Medina Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero	Nombre: Denis Hoyos González Cargo: Profesional de Apoyo Oficina Asesora de Planeación	Nombre: Marlio Andrés Posada Muñoz Cargo: Gerente