

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



Elaboró:

SILVIA MARCELA SOTELO PINO
Coordinador Gestión de Talento Humano
Profesional Universitario Gr.2

GLADIS YANETH DELGADO NOGUERA
Abogado Contratista

Revisó:

LEONOR MILENA BAMBAGUE MENESES
Jefe Oficina Asesora Planeación

MARTHA ISABEL ANDRADE PENAGOS
Subgerente Administrativo y Financiero Gr.1

Aprobó:

JUAN CARLOS ARTEAGA CIFUENTES
Gerente HUSJ

POPAYÁN, ENERO 30 DE 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	JUSTIFICACIÓN	5
3.	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO	5
4.	OBJETIVOS	10
4.1	OBJETIVO GENERAL	10
4.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS	10
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	10
6.	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	11
6.1	ENCARGOS Y REUBICACIONES LABORALES	11
6.2	NOMBRAMIENTOS	13
6.2.1	NOMBRAMIENTOS EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	13
6.2.2	REPORTE OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA -OPEC ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC. 13	
6.3	ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL	14
6.3.1	VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO	16
6.3.2	VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTAS MEDIANTE NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD.	22
6.4	TOTAL, DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER.	23
7.	METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS	25
7.1	ENCARGO.	25
7.2	REUBICACIÓN LABORAL.	26
7.3	PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS	26
8.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:	32
9.	CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS	34
10.	ANEXOS	34

Anexo No. 1 – Planta de Cargos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.....	34
11. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS.....	35
12. CONTROL DE CAMBIOS	35

COPIA NO CONTROLADA

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG concibe al Talento Humano como el eje vertebral y estratégico dentro de la administración pública, el cual busca producir en los servidores públicos mayores grados de eficiencia en cuanto a la gestión y cumplimiento de los fines misionales de la Entidad. Es por ello que la planeación del Talento Humano resulta de gran relevancia para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, toda vez que permite establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de su planta de personal.

El Artículo 15 de la Ley 909 de 2004, define al área de Talento Humano como la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, la cual tiene entre sus funciones: *“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;(...)”*.

En este sentido, el Decreto Número 1083 de 2015, señala que la Gestión del Talento Humano debe estar orientada a desarrollar servidores competentes bajo la observancia del principio de la meritocracia y en este sentido, corresponde a las entidades públicas estructurar el Plan Anual de Vacantes, y remitir al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de brindar garantías de imparcialidad y transparencia dentro de los procesos de vinculación de personal.

Así mismo corresponde a las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal, vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que ésta establezca.

El Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado estructurado para la vigencia 2026, se articula con el Plan de Previsión del Talento Humano y para efectos de este documento, se hablará de vacantes que tengan el carácter de definitivas en empleos de carrera administrativa.

Es importante mencionar que mediante la Circular Externa Número 011 de 2021 la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de las competencias atribuidas en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, impartió los lineamientos para que las entidades del Estado, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, puedan efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad.

En cumplimiento de lo anterior el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en diciembre de 2025, realizó el reporte en la Plataforma SIMO de la Oferta Pública de los Empleos de Carrera Administrativa- OPEC, que se encuentran en vacancia definitiva. La información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, como requisito previo para que la Comisión Nacional del Servicio Civil pueda dar apertura a la respectiva Convocatoria o Concurso de Ascenso y Concurso Público de Méritos.

A la fecha el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado cuenta con una planta de empleos conformada por ciento ochenta y ocho (188) cargos distribuidos en los siguientes niveles: Directivo, Asesor; Profesional; Asistencial y dos (2) trabajadores Oficiales.

La información registrada en el plan anual de vacantes corresponde al reporte de los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes, así como su forma de provisión transitoria actual, bien sea en provisionalidad o mediante encargo.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E. constituye el instrumento estratégico de planeación para la gestión del talento humano, a través del cual se pretende implementar mecanismos técnicos para la provisión de empleos en vacancia definitiva durante la vigencia 2026, permitiendo la adopción de medidas orientadas a satisfacer las necesidades de personal y garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO

La **Ley 909 de 2004**, respecto del plan anual de vacantes, en sus artículos 14, 15 y 17 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

...d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; ...”

ARTÍCULO 15. Las unidades de personal de las entidades. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se

les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;
- b) 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;**
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;
- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública;
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil;
- h) Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.”

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, **deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos** que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) 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;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado...". (Subraya y negrilla por fuera de texto)

Así mismo, para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2026, es preciso considerar que mediante el Decreto 051 de 2018, se estableció la necesidad de regular la periodicidad del registro de los empleos vacantes definitivamente en el sistema adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se establece:

*"...**ARTÍCULO 3.** Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:*

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 ésta establezca".

El Decreto **648 del 19 de abril de 2017** por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 2 Vacancia de los empleos, define lo siguiente:

*"**ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva.** El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

- 1. Por renuncia regularmente aceptada.*
- 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
- 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
- 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
- 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- 6. Por revocatoria del nombramiento.*
- 7. Por invalidez absoluta.*
- 8. Por estar gozando de pensión.*
- 9. Por edad de retiro forzoso.*
- 10. Por traslado.*
- 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
- 12. Por declaratoria de abandono del empleo.*
- 13. Por muerte.*
- 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.*

15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

"Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal. El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera"

En ese sentido, respecto a la provisión de vacantes, el Decreto 1083 de 2015, define:

"Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos".

"Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria.

Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles."

"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".

"Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo".

Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo

previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera “

A su vez, el Artículo 2º de la **Ley 1960 de 2019**, por el cual modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, establece:

“ARTÍCULO 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.”

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas se encuentren en vacancia definitiva durante el año 2026 en la planta de cargos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables para la provisión de vacantes establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC y los instrumentos de gestión estratégica del talento humano propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Identificar los cargos de carrera administrativa que se encuentran vacantes en forma definitiva y establecer su forma de provisión.
- Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo de manera que se puedan identificar los requerimientos de personal de planta.
- Proyectar la oferta de personal, analizando conocimientos, formación o experiencia, habilidades y competencias;
- Buscar la provisión definitiva de los cargos que se encuentren en vacancia permanente, conforme al procedimiento a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Anual de Vacantes 2026, se encuentra alineado con la segunda línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028, denominada: *“En Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”*

Adicionalmente el PAV hace parte del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Eje de Acreditación de *“Cultura Organizacional”*, y de la Dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

6.1 ENCARGOS Y REUBICACIONES LABORALES

Durante la vigencia 2025, la oficina de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán, E.S.E. no efectuó estudios para la provisión transitoria mediante la figura de encargo en empleos de carrera administrativa. Esta decisión se fundamentó en la estabilidad de la planta de personal y en la ausencia de requerimientos técnicos o necesidades del servicio que ameritaran la cobertura de vacantes bajo dicha modalidad.

Dentro del diagnóstico, se pudo evidenciar que se realizaron cuarenta y dos (42) Reubicaciones Laborales mediante los correspondientes actos administrativos de acuerdo con la necesidad Institucional y el nombramiento de cuatro (4) Servidores Públicos en cargos de Libre Nombramiento y Remoción como a continuación se detalla:

REUBICACIONES LABORALES

NOMBRE	CARGO	DEL CENTRO DE COTOS	AL CENTRO DE COSTO
BALCAZAR TRUJILLO ARGENIS	ENFERMERO GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	AUDITORIA CLÍNICA CONCURRENTES
BEDOYA ANTE MARTHA SOFIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	SUBGERENCIA CIENTÍFICA
BLANDON FAJARDO MARÍA FERNANDA	MEDICO GENERAL GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	URGENCIAS ADULTOS
BOLAÑOS SOLANO OLIVER ANTONIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGÍA
BRAVO ENRIQUEZ EDDY LORENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	AUDITORIA CLÍNICA CONCURRENTES	BANCO DE SANGRE
BRAVO SÁNCHEZ DALILA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5 (E)		ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
BURBANO MELENDEZ PEDRO VOLTAIRE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	AUDITORIA DE CUENTAS
BURBANO MELENDEZ PEDRO VOLTAIRE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
CHAVEZ SANDOVAL CLAUDIA XIMENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	PRESUPUESTO	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
CHAVEZ SANDOVAL CLAUDIA XIMENA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	COSTOS
CUERO ANCHICO NEMECIO	AUXILIAR	ALMACEN	INFRAESTRUCTURA Y

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 12 de 36



	ADMINISTRATIVO GR.3		TECNOLOGÍA
DE JESÚS OCAMPO JULIETH CAROLINA	SECRETARIA EJECUTIVA GR.3	GERENCIA	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
DORADO PÉREZ MARILU	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO NEONATAL	ESTANCIA GENERAL PEDIÁTRICA
ENRIQUEZ VIDAL ROSA AMALIA	ENFERMERO GR.1	ONCOLOGÍA	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADÍSTICA
FERNÁNDEZ LEYTON LAURA VIVIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICIA	COORDINACIÓN DE ENFERMERÍA
FERNÁNDEZ LEYTON LAURA VIVIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	COORDINACIÓN DE ENFERMERÍA	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICIA
FEUILLET HURTADO VICTORIA EUGENIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	AUDITORIA DE CUENTAS	CONTABILIDAD
FLOR LEÓN MARY SOL	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA EXTERNA	CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
MEJIA AGREDO LISBETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	TALENTO HUMANO	ALMACEN
MOLINA BENAVIDES ROSA PAULA	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	UNIDAD MENTAL	CIRUGÍA
MUÑOZ HURTADO LUIS FELIPE	ENFERMERO GR.1	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	GESTIÓN DE PROYECTOS
OROZCO CHAMIZAS DANIELA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CUIDADO INTENSIVO NEONATAL	ESTANCIA GENERAL QUIRÚRGICAS
PÉREZ PARDO GILARY FARIDE	ENFERMERO GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
PITO URBANO CRISTINA AMPARO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	TRABAJO SOCIAL	GESTIÓN DOCUMENTAL
RIVERA COLLAZOS GUMERCINDO	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	CONSULTA EXTERNA	PREVENCIÓN Y CONTROL DE INFECCIONES
ROJAS CONSTAIN MADY AMALFI	ENFERMERO GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
ROJAS CONSTAIN MADY AMALFI	ENFERMERO GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
ROSETO ALARCON JUANA LUCIA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA EXTERNA	COORDINACIÓN DE ENFERMERÍA
ROSETO GARCÍA AMANDA YANETH	ENFERMERO GR.1	AUDITORIA CLÍNICA CONCURRENTES	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
SALAZAR VELASCO ANDRÉS FELIPE	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CIRUGÍA	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADÍSTICA
SÁNCHEZ CORDOBA ALMA PIEDAD	ENFERMERO GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
SÁNCHEZ CORDOBA ALMA PIEDAD	ENFERMERO GR.1	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
SANCHEZ OBANDO ANDRES ALEXANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	FACTURACION

SANCHEZ SALAMANCA RUBEN DARIO	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO ADULTOS	COORDINACION DE ENFERMERIA
SOLANO LOPEZ OMAR ARTURO	ENFERMERO GR.1	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
SOTELO CERON OLIVER	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CENTRAL DE ESTERILIZACION	TERAPIA FISICA
SOTELO PINO SILVIA MARCELA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	CARTERA	TALENTO HUMANO
VALLEJOS ROJAS FERNANDO	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	URGENCIAS ADULTOS	URGENCIAS PEDIATRICAS
VEGA ARIAS PAOLA ANDREA	ENFERMERO ESPECIALISTA GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
ZUÑIGA BUITRON AMPARO AIDE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	AUDITORIA DE CUENTAS
ZUÑIGA BUITRON AMPARO AIDE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
ZUÑIGA MUÑOZ CESAR GILBERTO	ENFERMERO GR.1	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICIA	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS

6.2 NOMBRAMIENTOS

6.2.1 NOMBRAMIENTOS EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

No.	NOMBRE	CARGO	F_INGRESO
1	LEONOR MILENA BAMBAGUE MENESES	JEFE DE OFICINA ASESORA PLANEACIÓN GR. 1	5/06/2025
2	DIEGO ANDRÉS CASTRO BETANCOURT	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO GR. 1	17/09/2025
3	ANGELA MARÍA FERNÁNDEZ CHAVES	ASESOR CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	19/09/2025
4	CAROLINA URRUTIA BASTIDAS	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA GR. 1	22/09/2025

6.2.2 REPORTE OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA - OPEC ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL CNSC.

Durante la vigencia 2025, la Oficina de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán, actualizó el reporte de la Oferta Pública de Empleo OPEC en el Aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con un total de ciento veintitrés (123) empleos vacantes, para su provisión definitiva mediante concurso abierto de méritos. Es

importante indicar que del total de la Oferta Pública se reportaron 17 empleos para concurso de ascenso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

6.3 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

A 30 de diciembre de 2025, la Planta Global de personal aprobada para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, está conformada por un total de ciento ochenta y ocho (188) cargos, de los cuales, un total de ciento cuarenta y dos cargos (142) se encuentran provistos y distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
Directivo	Gerente	2	1	0	0	1
	Subgerente Administrativo y Financiero	1	1	0	0	1
	Subgerente científico	1	1	0	0	1
Asesor	Jefe Oficina Asesora Jurídica	1	1	0	0	1
	Jefe Oficina Asesora Planeación	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno Disciplinario	1	1	0	0	1
	Asesor Control Interno	1	1	0	0	1
Profesional	Almacenista General	1	1	0	0	1
	Tesorero General	1	1	0	0	1
	Profesional Universitario	1	0	1	0	1
	Profesional Universitario	2	7	1	0	8

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026
Código: PLA-TLH-03
Versión: 01
Página 15 de 36


NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
	Profesional Especializado Área Salud	1	2	0	0	2
	Enfermero	1	21	4	9	34
	Enfermero Especialista	1	2	0	3	5
	Médico General ½ tiempo	1	1	0	0	1
	Médico General	1	3	1	1	5
	Médico Especialista ½ tiempo	1	0	1	0	1
	Médico Especialista	1	8	2	0	10
	Profesional Universitario Área Salud	2	1	0	0	1
	Profesional Universitario Área Salud	3	1	2	0	3
	Profesional Universitario	3	1	0	0	1
	Profesional Universitario	4	1	0	0	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	5	1	0	1	2
	Auxiliar Administrativo	3	14	6	0	20
	Secretaría Ejecutiva	3	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	2	1	0	0	1

NIVEL	DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES	CARGOS PROVISTOS EN ENCARGO	TOTAL CARGOS PLANTA
	Auxiliar Área Salud	5	61	13	0	74
	Auxiliar Área Salud	4	1	0	0	1
	Auxiliar Área Salud	3	2	1	0	3
	Auxiliar Área Salud	1	2	0	0	2
Trabajadores Oficiales	Auxiliar de Mantenimiento		1	0	0	1
	Operario de Servicios Generales		1	0	0	1
Total Personal			142	32	14	188

6.3.1 VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DISCRIMINADAS POR NIVEL JERÁRQUICO

A diciembre de 2025, en desarrollo de las funciones encomendadas por la Carta Política, existe un total de ciento veintitrés (123) empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, los cuales deberán ser provistos mediante concurso de méritos en la modalidad abierto y en ascenso, que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil, como a continuación se detalla:

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
AUXILIAR ÁREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN LA ESTERILIZACIÓN DEL MATERIAL Y EQUIPOS MEDICO QUIRURGICOS, EN CONCORDANCIA CON EL MANUAL, PARA GARANTIZAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS	No	2	0	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**Código: PLA-TLH-03****Versión: 01****Página 17 de 36**

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
		ASISTENCIALES SEGUROS Y HUMANIZADOS.				
MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	1	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION SUPERVISION Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DEL HOSPITAL, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	No	2	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES QUE CONTRIBUYAN AL ADECUADA Y CORRECTO CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, DE MANERA EFICIENTE Y OPORTUNA Y DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LAS DIRECTRICES Y POLÍTICAS INSTITUCIONALES	No	1	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE BACTERIOLOGÍA QUE APOYEN EL DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LA MAS ALTA CALIDAD Y BRINDAR CUIDADO INTEGRAL, DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	No	1	0	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**Código: PLA-TLH-03****Versión: 01****Página 18 de 36**

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE PLANES, PROYECTOS, PROGRAMAS, Y PROCESOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	No	1	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, SUPERVISION Y CONTROL RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS EN LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE O FINANCIERA DEL HOSPITAL, QUE PERMITAN EL SEGUIMIENTO Y LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.	No	4	1	0
MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	4	0	0
MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVAS DE PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGURA Y HUMANIZADA.	No	2	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS QUE REQUIERAN CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS DE APOYO EN LAS DIFERENTES ÁREAS DEL HOSPITAL PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LOS	No	2	1	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026
Código: PLA-TLH-03
Versión: 01
Página 19 de 36


Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
		PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.				
AUXILIAR ÁREA SALUD	3	REALIZAR ACTIVIDADES DE APOYO EN EL ÁREA, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD SEGURO Y HUMANIZADO.	Sí	2	0	1
MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS O ASISTENCIALES COMO MEDICO ESPECIALISTA BRINDANDO UNA ATENCIÓN INTEGRAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.	No	1	0	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACIÓN, CONSOLIDANDO E INTERPRETANDO LA INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTABLE DE LA INSTITUCIÓN PARA LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.	No	1	1	0
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION Y COORDINACION DEL AREA ASIGNADA QUE GARANTICEN EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	No	2	0	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**Código: PLA-TLH-03****Versión: 01****Página 20 de 36**

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION, PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	4	0	0
ENFERMERO ESPECIALISTA	1	PROGRAMAR, EJECUTAR, CONTROLAR Y EVALUAR LAS ACCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, CON EL FIN DE BRINDAR CUIDADO INTEGRAL ESPECIALIZADO, CON EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE SALUD AL PACIENTE Y A LA FAMILIA.	No	4	4	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DÉFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCIÓN MUSCULOESQUELÉTICA RELACIONADA CON EL MOVIMIENTO Y LA COMUNICACIÓN, PROPENDIENDO POR SU RECUPERACIÓN Y GARANTIZANDO UNA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	No	1	0	0
MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES COMO MEDICO GENERAL BRINDANDO UNA ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	2	1	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**Código: PLA-TLH-03****Versión: 01****Página 21 de 36**

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
ENFERMERO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA O ASISTENCIAL, DE MANERA INTERDISCIPLINARIA SEGÚN LA COMPETENCIA, CON EL FIN DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE PRESTAR SERVICIOS SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	22	9	0
AUXILIAR ÁREA SALUD	5	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES O ADMINISTRATIVAS DE ENFERMERÍA BRINDANDO CUIDADO INTEGRAL EN SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, A TRAVÉS DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	46	0	0
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LAS DIFERENTES ÁREAS DEL HOSPITAL QUE CONTRIBUYAN AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.	Sí	15	0	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCIÓN INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DÉFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCIÓN NEUROSENSORIAL PROPENDIENDO POR SU RECUPERACIÓN Y GARANTIZANDO UNA PRESTACIÓN DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	No	2	0	0

Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
AUXILIAR ÁREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN EL ARCHIVO, CUSTODIA Y CONSERVACIÓN DE LAS HISTORIAS CLÍNICAS DE LA INSTITUCIÓN, ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO, DE ACUERDO A LO EXIGIDO EN LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES, EN ARAS DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACIÓN DEL SERVICIO.	Sí	1	0	1
				123	17	8

6.3.2 VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTAS MEDIANTE NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD.

A diciembre de 2025, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, existe un total de setenta y nueve (79) empleos vacantes provistos de manera transitoria en provisionalidad, como a continuación se detalla:

DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	NIVEL	CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD
Profesional Universitario	2	Profesional	7
Profesional Especializado Área Salud	1	Profesional	2
Enfermero	1	Profesional	11
Enfermero Especialista	1	Profesional	1
Médico General	1	Profesional	2
Médico Especialista	1	Profesional	7
Profesional Universitario Área Salud	2	Profesional	1
Profesional Universitario Área Salud	3	Profesional	1
Auxiliar Administrativo	5	Asistencial	1
Auxiliar Administrativo	3	Asistencial	9
Auxiliar Área Salud	5	Asistencial	33
Auxiliar Área Salud	1	Asistencial	2

DENOMINACIÓN DE CARGO	GRADO	NIVEL	CARGOS PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD
Auxiliar Área Salud	2	Asistencial	1
Auxiliar Área Salud	3	Asistencial	1
Total Personal			79

6.4 TOTAL, DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA SIN PROVEER.

A 30 de diciembre de 2025, en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado existe un total de treinta y dos (32) cargos Vacantes sin proveer como a continuación se relaciona:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL	CARGOS SIN PROVEER
Profesional Universitario	219-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario	219-02	2	Profesional	1
Enfermero	243-01	1	Profesional	4
Médico Especialista ½ tiempo	213-01	1	Profesional	1
Médico Especialista	213-01	1	Profesional	2
Medico General	211-01	1	Profesional	1
Profesional Universitario Área Salud	237-03	3	Profesional	2
Auxiliar Administrativo	407-03	3	Asistencial	6
Auxiliar Área Salud	412-05	5	Asistencial	13
Auxiliar Área Salud	412-03	3	Asistencial	1
TOTAL CARGOS				32

De lo anterior se colige que los casos de empleos de Carrera Administrativa en vacancia definitiva, estos deberán proveerse con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. Mientras este proceso de Convocatoria se surte por parte

de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la administración podrá proveerlos de manera transitoria a través de figuras como el encargo o el nombramiento provisional, de acuerdo con la necesidad Institucional.

PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE JUBILACIÓN O POR RETIRO FORZOSO

Se evidencia que, a diciembre de 2025 del total de 142 Servidores Públicos que integran la Planta de cargos provista, un total de quince (15) Servidores ostentan la condición de Prepensionables, que corresponde a un 10.56%.

- **Cuánto Tiempo les falta para Pensionarse**

TIEMPO	CANTIDAD	%
CON REQUISITOS CON RESOLUCIÓN	12	8,45%
CON REQUISITOS SIN RESOLUCIÓN	43	30,28%
ENTRE 0 Y 3 AÑOS	15	10,56%
ENTRE 4 Y 10 AÑOS	35	24,65%
ENTRE 11 Y 15 AÑOS	34	23,94%
MAYOR A 15 AÑOS	3	2,11%
TOTAL	142	100%

Se registra que del total de los 142 Servidores Públicos que integran la Planta Provista de Cargos del Hospital, un total de 43 Servidores han cumplido con los requisitos de edad y número de semanas cotizadas para acceder a la Pensión de Vejez, pero tienen pendiente su reconocimiento mediante acto administrativo, correspondiente al 30,28%

- **Servidores Públicos con Reconocimiento Pensional (Resolución)**

NIVEL	No DE SERVIDORES CON RECONOCIMIENTO PENSIONAL
DIRECTIVO	
ASESOR	
PROFESIONAL	3
ASISTENCIAL	9
TRABAJADORES	

OFICIALES	
TOTAL	12

Se evidencia que, del total de 142 Servidores Públicos provistos del Hospital, un total de 12 Servidores ya cuentan con reconocimiento pensional mediante Acto Administrativo expedido por Administradora de Pensiones, lo que equivale al 8,45%.

En este punto se debe tener en cuenta que conforme a la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016, la edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia. A su vez el Artículo 2º de la citada Ley prevé que quienes, a partir de su entrada en vigencia, accedan o se encuentren en ejercicio de funciones públicas podrán permanecer voluntariamente en los mismos, con la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales), aunque hayan completado los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

7. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS

En las metodologías y estrategias se establecen los mecanismos para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, ya sea mediante encargo, reubicación laboral o provisión de cargos, así:

7.1 ENCARGO.

A través de la Circular Conjunta 117 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Circular Externa 0007 de 2021 - Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

En el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, para la vigencia 2026, se proveerá los empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva, mediante encargo o en su defecto a través del nombramiento provisional, según la necesidad Institucional y mientras que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) desarrolla un proceso de selección a través de concurso público de méritos

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente por parte del área de Talento Humano:

- Evaluar la necesidad o no de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia.
- Aplicar 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.
- Efectuar la publicación interna respectiva, indicando que servidores públicos del Hospital cumplen con los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004.
- Continuar con el proceso de nombramiento de la persona que ostente el mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo.
- Si no es posible efectuar el encargo, bien sea porque ningún servidor público cumpla los requisitos de carrera, se podrá realizar un nombramiento en provisionalidad

7.2 REUBICACIÓN LABORAL.

Otra forma de proveer un cargo vacante consiste en la reubicación que es el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: “*Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación. La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña...*”.

7.3 PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado tiene a su cargo el deber constitucional y legal de proveer definitivamente los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o aquellos ocupados en provisionalidad o encargo, debidamente ofertados en cada una de las convocatorias, en estricto orden de méritos, con quienes se encuentren en la lista de elegibles en firme y vigente para el cargo, con el objeto de cumplir la regla de la provisión por vía del mérito que rige la función pública.

Para lo anterior, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado a diciembre de 2025, realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de ciento veintitrés (123) vacantes discriminadas de la siguiente manera:

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 27 de 36



Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
165018	18	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN LA ESTERILIZACION DEL MATERIAL Y EQUIPOS MEDICO QUIRURGICOS, EN CONCORDANCIA CON EL MANUAL, PARA GARANTIZAR LA PRESTACION DE LOS SERVICIOS ASISTENCIALES SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	2	0	0
169062	21	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	1	0	0
164948	12	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION SUPERVISION Y CONTROL DE LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS DEL HOSPITAL, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	No	2	0	0
164947	11	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES QUE CONTRIBUYAN AL ADECUADA Y CORRECTO CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO, DE MANERA EFICIENTE Y OPORTUNA Y DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LAS DIRECTRICES Y POLITICAS INSTITUCIONALES	No	1	0	0
164955	14	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE BACTERIOLOGIA QUE APOYEN EL DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA PRESTACION DE SERVICIOS DE LA MAS ALTA CALIDAD Y BRINDAR CUIDADO INTEGRAL, DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	No	1	0	0
164949	13	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE PROGRAMACION, COORDINACION DE PLANES, PROYECTOS, PROGRAMAS, Y PROCESOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO, PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES TENDIENTES A PROMOVER EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN EL HOSPITAL.	No	1	0	0
164945	10	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, SUPERVISION Y CONTROL RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS, PLANES Y PROYECTOS EN LAS AREAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLE O FINANCIERA DEL HOSPITAL, QUE PERMITAN EL SEGUIMIENTO Y LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LA NORMATIVIDAD LEGAL VIGENTE.	No	4	1	0
164928	7	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES EN MEDICINA ESPECIALIZADA, BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y	No	4	0	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 28 de 36



Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
					HUMANIZADOS.				
164926	5	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ADMINISTRATIVAS DE PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGURA Y HUMANIZADA.	No	2	0	0
164911	3	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS QUE REQUIERAN CONOCIMIENTOS ESPECIFICOS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS DEL HOSPITAL PARA CONTRIBUIR AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	No	2	1	0
165031	20	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	3	REALIZAR ACTIVIDADES DE APOYO EN EL AREA, CON EL FIN DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD SEGURO Y HUMANIZADO.	Sí	2	0	1
164943	9	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS O ASISTENCIALES COMO MEDICO ESPECIALISTA BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ENTIDAD.	No	1	0	0
193381	22	219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE COORDINACION, CONSOLIDANDO E INTERPRETANDOLA INFORMACION FINANCIERA Y CONTABLE DE LA INSTITUCION PARA LA TOMA DE DECISIONES, CONFORME A LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES.	No	1	1	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026
Código: PLA-TLH-03
Versión: 01
Página 29 de 36


Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
164960	16	242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION Y COORDINACION DEL AREA ASIGNADA QUE GARANTICEN EL MEJORAMIENTO DE LA PRESTACION DE SERVICIOS DE FORMA SEGURA Y HUMANIZADA.	No	2	0	0
164930	8	213	MEDICO ESPECIALISTA	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES ESPECIALIZADAS DE PLANEACION, PROGRAMACION, COORDINACION, SUPERVISION DE PLANES Y ESTRATEGIAS QUE GARANTICEN LA PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	4	0	0
164910	2	244	ENFERMERO ESPECIALISTA	1	PROGRAMAR, EJECUTAR, CONTROLAR Y EVALUAR LAS ACCIONES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA, CON EL FIN DE BRINDAR CUIDADO INTEGRAL ESPECIALIZADO, CON EL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE SALUD AL PACIENTE Y A LA FAMILIA.	No	4	4	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 30 de 36



Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
224247	23	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCION INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DEFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCION MUSCULOESQUELETICA RELACIONADA CON EL MOVIMIENTO Y LA COMUNICACION, PROPENDIENDO POR SU RECUPERACION Y GARANTIZANDO UNA PRESTACION DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	No	1	0	0
164927	6	211	MEDICO GENERAL	1	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES COMO MEDICO GENERAL BRINDANDO UNA ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, PRESTANDO SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	2	1	0
164907	1	243	ENFERMERO	1	EJECUTAR LABORES PROFESIONALES DE ENFERMERIA EN EL AREA ADMINISTRATIVA O ASISTENCIAL, DE MANERA INTERDISCIPLINARIA SEGUN LA COMPETENCIA, CON EL FIN DE ALCANZAR LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES DE PRESTAR SERVICIOS SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	22	9	0
164913	4	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	5	EJECUTAR LABORES ASISTENCIALES O ADMINISTRATIVAS DE ENFERMERIA BRINDANDO CUIDADO INTEGRAL EN SALUD AL PACIENTE Y SU FAMILIA, A TRAVES DE SERVICIOS DE ALTA COMPLEJIDAD, SEGUROS Y HUMANIZADOS.	No	46	0	0

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 31 de 36



Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Empleo para personas con discapacidad	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para Ascensos	Cantidad de Vacantes para Discapacidad
164962	17	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LAS DIFERENTES ÁREAS DEL HOSPITAL QUE CONTRIBUYAN AL CUMPLIMIENTO DE LOS PROCESOS, CONFORME AL MARCO LEGAL VIGENTE, PARA GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	Sí	15	0	6
164958	15	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	3	BRINDAR LA ATENCION INTEGRAL A LOS USUARIOS CON DEFICIT EN ESTRUCTURA Y FUNCION NEUROSENSORIAL PROPENDIENDO POR SU RECUPERACION Y GARANTIZANDO UNA PRESTACION DEL SERVICIO SEGURO Y HUMANIZADO.	No	2	0	0
165027	19	412	AUXILIAR ÁREA SALUD	2	EJECUTAR LABORES DE APOYO EN EL ARCHIVO, CUSTODIA Y CONSERVACION DE LAS HISTORIAS CLINICAS DE LA INSTITUCION, ATENCION AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO, DE ACUERDO A LO EXIGIDO EN LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES, EN ARAS DE GARANTIZAR LA DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO.	Sí	1	0	1
							123	17	8

Así mismo es necesario señalar que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, de la siguiente manera:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

EVALUACIÓN

FORMA DE PROVISIÓN	OBJETO	INSUMO	RESPONSABLE	TERMINO
ENCARGO	Proveer de manera transitoria y mientras se surte el proceso de concurso de méritos los empleos de carrera administrativa, con los empleados de carrera, que acrediten los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente	Estudio Técnico que permite identificar y evaluar la necesidad de efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia	Subgerente Administrativa y Financiera y/o Subgerente Científico	Una vez identificada la necesidad de provisión del cargo vacante mediante Encargo.

	en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.			
NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD	Forma de Provisión Transitoria de un empleo de carrera vacante. El término de duración de los nombramientos provisionales es para la vacancia definitiva hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.	Una vez se declare desierto el Proceso de Encargo.	Gerente	Una vez identificada la necesidad de provisión. Es un acto discrecional de la Administración
REUBICACIÓN LABORAL	La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo.	Identificación de la Necesidad Institucional y Oficio de solicitud de la Subgerencia respectiva. Estudio de Puesto de Trabajo por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ARL.	Subgerente Administrativa y Financiera y/o Subgerente Científico Coordinador Seguridad y Salud en el Trabajo y ARL Jefe de Talento Humano	Una vez identificada la necesidad Institucional
CONCURSO DE MÉRITOS	Forma de provisión de empleos Vacantes de manera definitiva, mediante Concurso de Méritos	Mediante el Reporte de la Oferta Publica de Empleos de carrera administrativa vacantes del Hospital, en la Plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	Jefe de Talento Humano Hospital Comisión Nacional del Servicio Civil	Conforme al Cronograma establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sus Circulares.

SEGUIMIENTO

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes – PAV se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2026, de la Subgerencia Administrativa y Financiera del Hospital a la cual está adscrita la Oficina de Gestión del Talento Humano. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano como:

- ✓ FURAG
- ✓ MIPG
- ✓ Matriz GETH

9. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

A través de las metodologías y actividades aquí definidas, el Plan Anual de Vacantes 2026 se consolida como una herramienta de planeación estratégica diseñada para armonizar los requerimientos de talento humano con la disponibilidad presupuestal. Asimismo, busca mitigar la precarización laboral y fortalecer el ingreso al servicio público bajo los principios de mérito y transparencia dentro del Hospital Universitario San José de Popayán, E.S.E.

10. ANEXOS

Anexo No. 1 – Planta de Cargos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.

Anexo No. 2 – Oferta Pública de Empleo (OPC) a diciembre de 2025.

11. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04		OPL-PD04-FO11	
		FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS			
		Tiempo de retención			
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
Planta de Cargos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado	PLA-TLH-02-FO01	Personal Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano
Oferta Pública de Empleo (OPEC) a diciembre de 2025.	PLA-TLH-02-FO02	Personal Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano	De acuerdo a las TRD del subproceso de Talento Humano

12. CONTROL DE CAMBIOS

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04		OPL-PD04-FO12
		FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-TLH-01	01	Enero de 2026	Creación de documento	

PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

Código: PLA-TLH-03

Versión: 01

Página 36 de 36



Elaboró y/o actualizó	Gladis Yaneth Delgado Noguera Silvia Marcela Sotelo Pino	Revisó	Leonor Milena Bambague Meneses Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Abogada Contratista – Afiliada participe Assesalud.OC Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Talento Humano	Cargo	Jefe Oficina Asesora Planeación Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1	Cargo	Gerente HUSJ
Firma		Firma		Firma	
Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026
GESTIÓN DOCUMENTAL					
Nombre	Jesús Hernán Guerrero Erazo	Cargo	Auxiliar Admin Gr-3	Firma	