

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026	Código: PLA-TLH-02	
	Versión: 01	Página 1 de 32

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026



Elaboró:

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

GLADIS YANETH DELGADO NOGUERA
 Abogada 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

POPAYAN, ENERO 30 DE 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO.....	5
4. OBJETIVOS	7
4.1 OBJETIVO GENERAL	7
4.2 OBJETIVO ESPECIFICOS.....	8
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	8
6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	8
7. AVANCES PROCESO DE FORMALIZACIÓN LABORAL PARA LA CREACION DE UNA PLANTA TEMPORAL.....	13
5. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS	18
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:	29
9. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS	30
10. ANEXOS	30
10.1 Anexo No. 1 – Planta de Cargos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado.....	30
10.2 Anexo No. 2. – Oferta Pública de Empleo (OPC) a diciembre de 2025.	30
11. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS	31
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	31

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia del 2026, constituye uno de los instrumentos más importantes para el proceso de Gestión del Talento Humano, el cual se encuentra alineado con el Direccionamiento Estratégico definido en el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028 que permite contrastar las necesidades de personal con la disponibilidad interna con que cuenta la institución Hospital y adoptar las medidas necesarias para atender las necesidades de Talento Humano en el Hospital.

Estas medidas pueden ser transitorias como la reubicación laboral de personal, el nombramiento en provisionalidad, el encargo o realizando la provisión definitiva de los empleos mediante el concurso de méritos a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así mismo acudiendo a medidas externas como la contratación de servicios personales, profesionales y de apoyo a la gestión, conforme a los lineamientos del Estatuto y Manual de Contratación del Hospital.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Número 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Talento Humano debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Por su parte la Ley 909 de 2004 en su Artículo 17 establece que a todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la citada Ley, deben mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto de la siguiente manera:

“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.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

En cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, el PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado estructurado para la vigencia 2026, contiene el análisis de necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, frente a la planta global actual aprobada y provista por servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, de período, en provisionalidad y trabajadores oficiales, en cada una de las áreas Administrativas y Asistenciales de la Entidad. Lo anterior permitirá adoptar las medidas pertinentes para atender los requerimientos Institucionales de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales del Hospital, considerando medidas de ingreso, capacitación y formación y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

De igual manera el presente documento muestra el análisis de la Previsión del Talento Humano para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2026, como una herramienta que pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión del Talento Humano, constituye un eje estratégico para la caracterización y proyección de la planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E. En ese sentido, su implementación es fundamental para optimizar la distribución de los empleos y las modalidades de vinculación, garantizando una planta de personal y una estructura organizacional que responda con eficiencia y calidad a la prestación de servicios de salud en el Departamento del Cauca.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO

El marco jurídico aplicable a la planeación del Talento Humano se encuentra establecido en la Ley 909 de 2004. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

a. Formulación de la Política

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular planes estratégicos de recursos humanos y definir las líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva, actividad que incluye estructurar los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano.

b. Planes de Previsión de Recursos Humanos

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- 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.

- 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;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Así mismo corresponde a las entidades y organismos a quienes se les aplica la citada Ley, mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

c. Planes Estratégicos de Recursos Humanos

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004, determina que las unidades de personal de los organismos y entidades a quienes se les aplica la citada Ley son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y tendrán como funciones específicas 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.
- 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.

d. Planes Anuales de Vacantes

La **Ley 909 de 2004**, en sus artículos 14 y 15, establece como funciones de las Entidades Públicas la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

e. Sistema General de Información Administrativa

Conforme el artículo 18 de la Ley 909 de 2004 numerales 1 y 7, el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.

Decreto 612 de 2018. “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, durante la vigencia del año 2026, que permitan establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, para cumplir a cabalidad con sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

4.2 OBJETIVO ESPECIFICOS

- Calcular el Número de Servidores Públicos que se requieren para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual 2026, considerando las medidas de ingreso, capacitación y formación.
- Estimar los costos de personal y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2026.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan de Previsión del Talento Humano 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 PPTH 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 DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

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.

Así mismo se realizaron cuarenta y un (41) Reubicaciones Laborales mediante los correspondientes actos administrativos y de acuerdo con la necesidad Institucional

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 9 de 32



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 CLINICA CONCURRENTES
BEDOYA ANTE MARTHA SOFIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	SUBGERENCIA CIENTIFICA
BLANDON FAJARDO MARIA FERNANDA	MEDICO GENERAL GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	URGENCIAS ADULTOS
BOLAÑOS SOLANO OLIVER ANTONIO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA
BRAVO ENRIQUEZ EDDY LORENA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD GR.1	AUDITORIA CLINICA CONCURRENTES	BANCO DE SANGRE
BRAVO SANCHEZ 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 ADMINISTRATIVO GR.3	ALMACEN	INFRAESTRUCTURA Y TECNOLOGIA
DE JESUS OCAMPO JULIETH CAROLINA	SECRETARIA EJECUTIVA GR.3	GERENCIA	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS
DORADO PEREZ MARILU	ENFERMERO GR.1	CUIDADO INTERMEDIO NEONATAL	ESTANCIA GENERAL PEDIATRICA
ENRIQUEZ VIDAL ROSA AMALIA	ENFERMERO GR.1	ONCOLOGIA	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA
FERNANDEZ LEYTON LAURA VIVIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICIA	CORDINACION DE ENFERMERIA
FERNANDEZ LEYTON LAURA VIVIANA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CORDINACION DE ENFERMERIA	ESTANCIA GENERAL GINECO-OBSTETRICIA
FEUILLET HURTADO VICTORIA EUGENIA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO GR.2	AUDITORIA DE CUENTAS	CONTABILIDAD

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 10 de 32



FLOR LEON MARY SOL	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CONSULTA EXTERNA	CENTRAL DE ESTERILIZACION
MEJIA AGREDO LISBETH	AUXILIAR ADMINISTRATIVO GR.5	TALENTO HUMANO	ALMACEN
MOLINA BENAVIDES ROSA PAULA	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	UNIDAD MENTAL	CIRUGIA
MUÑOZ HURTADO LUIS FELIPE	ENFERMERO GR.1	OFICINA ASESORA DE PLANEACION	GESTION DE PROYECTOS
OROZCO CHAMIZAS DANIELA	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CUIDADO INTENSIVO NEONATAL	ESTANCIA GENERAL QUIRURGICAS
PEREZ 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	GESTION DOCUMENTAL
RIVERA COLLAZOS GUMERCINDO	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	CONSULTA EXTERNA	PREVENCION 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	COORDINACION DE ENFERMERIA
ROSETO GARCIA AMANDA YANETH	ENFERMERO GR.1	AUDITORIA CLINICA CONCURRENT	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
SALAZAR VELASCO ANDRES FELIPE	AUXILIAR AREA SALUD GR.5	CIRUGIA	EPIDEMIOLOGIA Y ESTADISTICA
SANCHEZ CORDOBA ALMA PIEDAD	ENFERMERO GR.1	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
SANCHEZ 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	VIGILANCIA Y CONTROL DE	AUDITORIA DE

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 11 de 32



	GR.1	CONTRATOS	CUENTAS
ZUÑIGA BUITRON AMPARO AIDE	MEDICO ESPECIALISTA GR.1	AUDITORIA DE CUENTAS	VIGILANCIA Y CONTROL DE CONTRATOS

• **NOMBRAMIENTOS EN CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION**

No.	NOMBRE	CARGO	F_INGRESO	RESOLUCION
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	

• **REPORTE OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS OPEC COMISION 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.

FORMAS DE PROVISIÓN DEL EMPLEO PARA LA VIGENCIA 2026.

FORMA DE PROVISION	OBJETO	INSUMO	RESPONSABLE
	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	Estudio Técnico que permite identificar y evaluar la necesidad de	Subgerente Administrativa y

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 12 de 32



ENCARGO	para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.	efectuar un encargo, dependiendo de la naturaleza y temporalidad de la vacancia	Financiera y/o Subgerente Científico
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 período 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 en Proceso de Encargo.	Gerente
REUBICACION 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
CONCURSO DE MERITOS	Forma de provisión de empleos Vacantes de manera definitiva, mediante Concurso de Méritos	Mediante el Reporte de la Oferta Pública 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
PROVISION DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	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 conforme al procedimiento	Producida la vacante, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño, y aquellos servidores que los ocupen, podrán ser	Gerente

	establecido en la ley.	removidos por voluntad discrecional del nominador u empleador y posteriormente declararse la insubsistencia del nombramiento mediando acto administrativo no motivado, por la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.	
--	------------------------	---	--

7. AVANCES PROCESO DE FORMALIZACIÓN LABORAL PARA LA CREACION DE UNA PLANTA TEMPORAL.

La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de la Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de 2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, tema incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios, además de otras figuras utilizadas para contratar personal que desarrolle y ejecute funciones misionales.

Respecto a las plantas de carácter temporal el Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.1.2.1 Objeto. El presente capítulo tiene por objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013.

ARTÍCULO 2.2.1.2.2 Campo de aplicación. El presente capítulo aplica a las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.1.2.3 Estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal. Para la creación de las plantas de empleos de carácter temporal, las Empresas Sociales del Estado deberán elaborar la justificación técnica y financiera,

siguiendo los lineamientos indicados en la Guía elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el efecto.

El estudio o justificación técnica y financiera deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la entidad.*
- b. Análisis de la organización.*
- c. Análisis financiero y la viabilidad presupuestal.*
- d. Análisis de los servicios a prestar.*
- e. Análisis del personal requerido para el cumplimiento de la función, actividad o proyectos a desarrollar, teniendo en cuenta los compromisos surgidos por la venta de servicios.*
- f. Proyecto de Manual de Funciones y de Competencias requerido para el desempeño del empleo.”*

A su vez el Artículo 2.2.1.2.4 del citado Decreto 1083 de 2015, respecto de la aprobación e Implementación de la planta de empleos de carácter temporal a nivel territorial en las Empresas Sociales del Estado establece:

“Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleo de carácter temporal de la Empresa Social del Estado del orden territorial, deberá someterse a la aprobación de la respectiva junta directiva, la cual expedirá el acuerdo de creación.

La justificación técnica y financiera, así como el acuerdo, se remitirá a la Entidad Departamental o Distrital de Salud para su aval. Una vez cumplido este trámite el Gerente de la entidad debe proceder a implementarla en la institución.

Parágrafo 1. Las entidades territoriales que hayan suscrito convenios de desempeño y se encuentren en ejecución, antes de la implementación de la planta de empleos de carácter temporal de las Empresas Sociales del Estado incluidas en el convenio, deberán presentarla para aprobación al Ministerio de Salud y Protección Social, en cumplimiento de las condiciones establecidas en dichos convenios.

Parágrafo 2. Los departamentos y distritos que hayan avalado la creación de plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado bajo programas de saneamiento fiscal y financiero deberán informarlo al Ministerio de

Hacienda y Crédito Público, para efectos de estimar el impacto que tal medida tenga sobre la viabilidad de dicho programa.

Parágrafo 3. Los departamentos y distritos que hayan avalado la creación de plantas de empleos de carácter temporal en Empresas Sociales del Estado del orden territorial, deberán considerarlos en la construcción de los planes financieros territoriales. Para el efecto, en la financiación de prestación de servicios de dichos planes contemplarán los ingresos propios de la Empresa Social Estado y la posible cofinanciación con fuentes territoriales; y en el gasto en prestación de servicios, el costo de creación de dichas plantas.”

Ahora bien, en relación con los requisitos que deben cumplir las Empresas Sociales del Estado para suscribir Acuerdos de Formalización Laboral, el Artículo 2.2.1.2.7 del Decreto 1083 de 2015 señala:

ARTÍCULO 2.2.1.2.7 Acuerdos de formalización. *Para dar cumplimiento a lo señalado en el Capítulo Segundo de la Ley 1610 del 2013, las Empresas Sociales del Estado deberán presentar de oficio o a petición del Director Territorial del Ministerio del Trabajo, la propuesta para la suscripción del Acuerdo de Formalización laboral de que trata el artículo 13 de la citada ley, la cual, para el caso de estas Empresas, además de la justificación técnica y financiera descrita en el artículo 2.2.1.2.3 del presente decreto, deberá contener:*

- a. Número de empleos, identificados por su denominación, código y grado salarial.*
- b. Duración de los empleos y el tiempo de vinculación de los servidores, para garantizar la prestación de los servicios con los empleos de carácter temporal, lo cual deberá determinarse en función de las necesidades de la Empresa Social del Estado, para atender los servicios efectivamente contratados a la Empresa.*
- c. Acuerdo de Junta Directiva que apruebe la planta de empleos de carácter temporal, con el aval del Departamento o Distrito respectivo.*
- d. Compromisos concretos a cumplir, tales como: i) fecha de entrada en vigencia de la planta de empleos de carácter temporal, siendo el factor determinante la viabilidad presupuestal; ii) la no utilización para el desarrollo de actividades misionales de mecanismos como Cooperativas y/o Precooperativas de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales o cualquier otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos laborales.*

Parágrafo. *En el caso de las Empresas Sociales del Estado de orden nacional, el literal c) se cumple con la presentación del concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la viabilidad presupuestal de la*

Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En este contexto normativo, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha dado lineamientos a las entidades públicas para que implementen de manera gradual y responsable el Plan de Formalización Laboral.

El Artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 “FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.”,

La formalización laboral, es una aspiración del Gobierno Nacional y al mismo tiempo un compromiso que se pretende cumplir a partir de los pronunciamientos de las Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como servidores públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.

En cumplimiento de la estrategia de formalización laboral el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado busca disminuir los riesgos jurídicos y dignificar los vínculos laborales con el propósito de mejorar la entrega de productos y servicios.

La formalización laboral, implica la elaboración de un estudio o justificación técnica en el cual se analiza la situación actual de la entidad respecto al cumplimiento de sus funciones, objetivos generales y su misión. Con base en este análisis y teniendo en cuenta la normatividad vigente, se hace un diagnóstico que puede implicar reformas o mejoras en uno o varios de los elementos básicos de la respectiva institución pública.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, con la modificación efectuada por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 95 al 97 del decreto 1227 de 2005, los procesos de reformas organizacionales de las entidades de la

rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. Así entonces, para llevar a cabo un proceso de reestructuración, modernización y/o formalización, se debe elaborar el estudio o la justificación técnicas que conlleven a la expedición de los actos administrativos que consoliden el proceso de reforma organizacional.

Actuaciones adelantadas durante la vigencia 2025:

El Artículo 122 de la Constitución Política de Colombia establece que “no habrá

Conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Guía para la Construcción de un Documento Técnico para la Formalización Laboral expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adelantaron las siguientes actuaciones:

- Se realizó la socialización de formalización laboral a colaboradores y servidores públicos de la Entidad con acompañamiento del Ministerio de Trabajo.
- Se realizaron comités de formalización laboral con invitación permanente a los sindicatos ANEC y ANTHOC.
- Se realizó el levantamiento de cargas laborales a través de entrevistas en las áreas administrativas del Hospital Universitario San José E.S.E., bajo la metodología de estándares subjetivos propuesta por el DAFP
- Se sostuvo reuniones con el Departamento de la Función Pública en las que se asesoró el proceso de formalización evidenciando la necesidad de realizar modificación de escala salarial de la planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán.
- Se realizó análisis de la escala salarial de Hospital Universitario de San José de Popayán y se proyectó un acuerdo con la escala salarial y exposición de motivos para aprobación del Concejo Municipal.
- Se elaboró propuesta de estructura organizacional y su respectivo acto administrativo.

- Se realizó el levantamiento de cargas laborales del personal misional de la Entidad, teniendo en cuenta la capacidad instalada y los cuadros de turnos del personal asistencial.
- Se realizó el Estudio Técnico de rediseño Institucional, en el que se analizaron, entre otros, los siguientes aspectos:
 - ✓ Análisis Externo
 - ✓ Producción
 - ✓ Análisis detallado de la planta de empleos, en el cual se realizó el análisis entre otros de la escala salarial.
 - ✓ Análisis Financiero
 - ✓ Medición de cargas de trabajo
- Se realizó la socialización del estudio técnico tanto a auxiliares de enfermería y enfermeros, como a los sindicatos ANEC y ANTHOC.
- Se realizó la radicación de la propuesta de escala salarial ante el Concejo Municipal de Popayán, el cual fue devuelto.

Actuaciones para adelantar durante la vigencia 2026:

- Se radicará nuevamente el proyecto de escala salarial ante el Concejo Municipal de Popayán, teniendo en cuenta las recomendaciones del Departamento de la Función Pública.
- Se debe realizar los siguientes acuerdos por parte de la Junta Directiva del Hospital Universitario San José de Popayán:
 - ✓ Estructura
 - ✓ manual de funciones planta global
 - ✓ manual de funciones planta temporal
 - ✓ Planta Global
 - ✓ Creación de la Planta temporal.
- Realizar los estudios previos para la provisión mediante la figura de encargo en empleos de la planta temporal creada.
- Realizar el análisis de las hojas de vida de los colaboradores que actualmente prestan sus servicios al Hospital como afiliados partícipes de sindicatos.

5. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS

El PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2026, se diseñó

conforme a los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis disponibilidad de personal, y programación de medidas de cobertura
- Identificación fuentes de financiación de personal.

✓ **MEDIDAS INTERNAS**

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado en aplicación de la normatividad vigente, respecto de las formas de provisión de empleos de planta dará aplicación a lo estipulado en el Decreto Número 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto Número 1083 de 2015, en su CAPITULO 3 FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO, de la siguiente manera:

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.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

Artículo 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.
La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 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.

Parágrafo 1º. *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, solo 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.*

Parágrafo 2º. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*

3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

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. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

Artículo 2.2.5.3.4. Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.

Artículo 2.2.5.3.5. Provisión de empleos temporales. Para la provisión de los empleos temporales de que trata la Ley 909 de 2004, los nominadores deberán solicitar las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil teniendo en cuenta las listas que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y que correspondan a un empleo de la misma denominación, código y asignación básica del empleo a proveer.

En caso de ausencia de lista de elegibles, los empleos temporales se deberán proveer mediante la figura del encargo con empleados de carrera de la respectiva entidad que cumplan con los requisitos y competencias exigidos para su desempeño. Para tal fin, la entidad podrá adelantar un proceso de evaluación de las capacidades y competencia de los candidatos y otros factores directamente relacionados con la función a desarrollar.

En caso de ausencia de personal de carrera, con una antelación no inferior a diez (10) días a la provisión de los empleos temporales, la respectiva entidad deberá garantizar la libre concurrencia en el proceso a través de la publicación de una convocatoria para la provisión del empleo temporal en la página web de la entidad. Para la valoración de las capacidades y competencias de los candidatos la entidad establecerá criterios objetivos.

El término de duración del nombramiento en el empleo de carácter temporal será por el tiempo definido en el estudio técnico y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, el cual se deberá definir en el acto de nombramiento”.

Es importante señalar que los empleos en vacancia definitiva o transitoria de carrera administrativa serán provistos, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales anteriormente descritos según el Decreto 648 de 2017.

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

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...”*.

Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

En todo caso, los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

Concurso de Méritos

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 24 de 32



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 durante la vigencia 2025 realizó el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, con un total de 123 vacantes discriminados de la siguiente manera:

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

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 25 de 32



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 HUMANIZADOS.	No	4	0	0
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

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 26 de 32



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
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 DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 27 de 32



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
164962	17	407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	EJECUTAR LABORES ADMINISTRATIVAS DE APOYO EN LAS DIFERENTES AREAS 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

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 28 de 32



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

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.

Para la vigencia 2026 se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Circular Conjunta 100-006 del 28 de octubre de 2025, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, en relación con la aplicación de la Ley 996 de 2005, en lo que aplique para el Hospital.

✓ **MEDIDAS EXTERNAS**

Para suplir las necesidades que no se pueden atender a través de las medidas internas, el Hospital debe acudir a fuentes externas de provisión de Recurso Humano surtiendo procesos de contratación de servicios profesionales, técnicos o de apoyo a la Gestión en áreas asistenciales y administrativas conforme a las disposiciones normativas que regulan la contratación estatal, así como el Estatuto y Manual de Contratación de la institución, y teniendo en cuenta la capacidad instalada de la entidad inscrita en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) a 31 de diciembre de 2025.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se elaborará un informe de seguimiento, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2026.

Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

Nivel de provisión de la Planta de Personal (%) = (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta). Línea base a 1º de enero de 2026: mayor al 80%.

Nivel de avance en la provisión de vacantes de la Planta de Personal (%) = (Número de vacantes provistas / Número de vacantes a 1º de enero de 2026). Mayor a 30%.

Informe avance en el proceso de Formalización Laboral.

9. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

A través de las metodologías y actividades aquí definidas, el Plan de previsión del Talento Humano 2026, se consolida como una herramienta de planeación estratégica diseñada para 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

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

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

**PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 31 de 32



11. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS		OPL-PD04-FO11	
			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 JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		OPL-PD04-FO12
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-TLH-01	01	Enero de 2026	Creación de documento	

PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

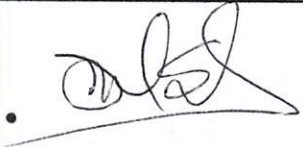
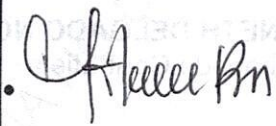
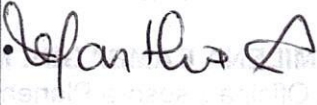
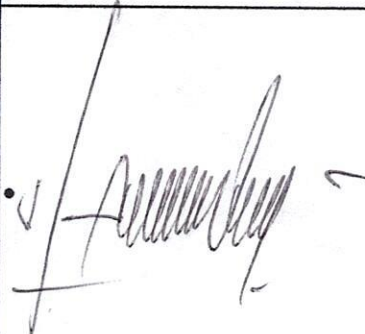
Código: PLA-TLH-02

Versión: 01

Página 32 de 32



PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

Elaboró y/o actualizó	Silvia Marcela Sotelo Pino Gladis Marcela Sotelo Pino	Revisó	Leonor Milena Bambague Meneses Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Talento Humano Abogada OPS	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	