


PLAN ANUAL DE

vacantes y previsión del talento humano

2026



	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Talento Humano constituye un instrumento estratégico de planeación mediante el cual la ESE Hospital Marco Fidel Suárez identifica, organiza y actualiza la información relacionada con los cargos vacantes de su planta de personal, con el fin de programar su provisión de manera oportuna, transparente y conforme a la normatividad vigente.

Este plan se consolida como una herramienta fundamental para la gestión del talento humano, al permitir contar con información real y actualizada sobre las necesidades de personal, facilitando la toma de decisiones frente a la provisión transitoria y definitiva de los empleos, el reporte oportuno de vacantes de carrera administrativa a la OPEC y el seguimiento al proceso de selección adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

La adecuada programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, los perfiles requeridos y el número de cargos a proveer, contribuye a garantizar la continuidad y calidad de los servicios institucionales, promoviendo la igualdad de oportunidades, el mérito, la transparencia y la estabilidad laboral.

De esta manera, el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 se orienta a fortalecer la administración del recurso humano, asegurar el cumplimiento de los lineamientos legales y apoyar el desarrollo del proceso de selección “Empresas Sociales del Estado 2”, como mecanismo principal para la provisión definitiva de los cargos de carrera administrativa de la entidad.


2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Garantizar la provisión ordenada, transparente y oportuna de los empleos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, mediante la actualización permanente de la información de cargos vacantes, tanto de carrera administrativa como de otras modalidades, con el fin de asegurar la continuidad del servicio público, optimizar el uso del talento humano y cumplir con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal.

2.2. Objetivos Específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y temporal, definiendo el procedimiento de selección o vinculación, los perfiles requeridos y el número de cargos a proveer.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana


- Actualizar de manera continua la información sobre vacantes a medida que se cubran o surjan nuevas necesidades.
- Determinar las necesidades de planta para garantizar el cumplimiento eficiente de las funciones institucionales y la atención de la demanda de los servicios.
- Asegurar la aplicación de los principios de igualdad, mérito y transparencia en los procesos de provisión de empleos, incluyendo la planificación del concurso "Empresas Sociales del Estado 2".
- Coordinar la implementación de medidas internas y externas, como capacitación, reubicación de personal y provisión transitoria mediante encargo o provisionalidad, optimizando el recurso humano existente.

3. ENFOQUE DIFERENCIAL

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene contempladas las estrategias y actividades diferenciales para la atención de la población, teniendo en cuenta las características particulares de estas, tales como: condición física, sociocultural, creencias religiosas, identidad de género, entre otras (Ver documento HMFS-DC-0318 - Calidad- Enfoque diferencial).

4. DEFINICIONES

- **Vacante:** Cargo existente en la planta de personal que se encuentra sin titular, ya sea de manera definitiva o temporal.
- **Vacancia definitiva:** Cargo que ha quedado permanentemente sin titular y que debe ser provisto mediante concurso público de méritos u otro mecanismo legal.
- **Vacancia temporal:** Cargo ocupado de manera provisional, mediante encargo o nombramiento temporal, mientras se realiza la provisión definitiva.
- **Carrera administrativa:** Empleo público que forma parte del Sistema General de Carrera Administrativa, sujeto a provisión mediante concurso de méritos, con normas y requisitos establecidos por la Ley 909 de 2004 y demás disposiciones vigentes.
- **Libre Nombramiento y Remoción (LNR):** Empleo de confianza de libre designación por la entidad, cuyo titular puede ser nombrado o removido a discreción de la autoridad competente.
- **Encargo:** Mecanismo transitorio mediante el cual un funcionario de carrera administrativa ocupa temporalmente un cargo superior mientras se surte la provisión definitiva.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- **Provisionalidad:** Provisión temporal de un cargo de carrera administrativa en vacancia definitiva, cuando no existe personal de carrera disponible para encargos, cumpliendo los requisitos legales y normativos.
- **Periodo fijo:** Empleo con duración determinada, sujeto a contrato o nombramiento por tiempo limitado, con derechos y obligaciones según la normativa laboral y administrativa.
- **Plan Anual de Vacantes:** Documento institucional que identifica y organiza los cargos vacantes de la entidad, estableciendo la programación de su provisión y las medidas internas y externas necesarias para garantizar la cobertura del personal.
- **OPEC (Oferta Pública de Empleos de Carrera):** Plataforma de la CNSC donde se reportan las vacantes de carrera administrativa para su provisión mediante concurso público de méritos.
- **CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil):** Entidad responsable de la planeación, supervisión y regulación de los procesos de provisión de empleos de carrera administrativa en Colombia.

5. MARCO NORMATIVO

El presente Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se fundamenta en el siguiente marco normativo, que regula la gestión del empleo público y la provisión de cargos en las entidades del Estado:

- **Ley 909 de 2004**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.


Artículo 15: Establece como función de las Unidades de Personal la elaboración del Plan Anual de Vacantes y su remisión a las entidades competentes, como instrumento fundamental para la planeación del talento humano.

Define los principios de mérito, igualdad, transparencia y publicidad que deben regir los procesos de provisión de empleos públicos.

- **Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública**

Artículo 2.2.6.3: Dispone que corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC elaborar y suscribir las convocatorias a concurso para la provisión de empleos de carrera administrativa.

Artículo 2.2.4.9: Señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar la incorporación de competencias laborales en los manuales de funciones para efectos de la aprobación del Plan Anual de Vacantes.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

Artículo 2.2.5.3.1: Regula la provisión de vacancias definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción.

Artículo 2.2.5.3.3: Regula la provisión de vacancias temporales mediante la figura del encargo.

Artículo 2.2.19.2.2: Establece las modalidades de concursos para la provisión de empleos de carrera administrativa.

El presente Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se fundamenta en el siguiente marco normativo, que regula la gestión del empleo público y la provisión de cargos en las entidades del Estado:

- **Ley 909 de 2004**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Artículo 15: Establece como función de las Unidades de Personal la elaboración del Plan Anual de Vacantes y su remisión a las entidades competentes, como instrumento fundamental para la planeación del talento humano.

Define los principios de mérito, igualdad, transparencia y publicidad que deben regir los procesos de provisión de empleos públicos.

- **Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública**


Artículo 2.2.6.3: Dispone que corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC elaborar y suscribir las convocatorias a concurso para la provisión de empleos de carrera administrativa.

Artículo 2.2.4.9: Señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar la incorporación de competencias laborales en los manuales de funciones para efectos de la aprobación del Plan Anual de Vacantes.

Artículo 2.2.5.3.1: Regula la provisión de vacancias definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción.

Artículo 2.2.5.3.3: Regula la provisión de vacancias temporales mediante la figura del encargo.

Artículo 2.2.19.2.2: Establece las modalidades de concursos para la provisión de empleos de carrera administrativa.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- **Decreto 648 de 2017**

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, estableciendo disposiciones relacionadas con situaciones administrativas, encargos y provisión transitoria de empleos públicos.

- **Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**

Normas y directrices emitidas por la CNSC para el reporte de vacantes a través de la **Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC**, así como para la planeación y desarrollo de los procesos de selección, especialmente el proceso denominado **“Empresas Sociales del Estado 2”**.

- **Normatividad interna de la entidad**

Acuerdo No. 020 de 2017, mediante el cual se modificó la planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Acuerdo No. 028 de 2025, por el cual se ajustó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales.

Decreto 648 de 2017

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, estableciendo disposiciones relacionadas con situaciones administrativas, encargos y provisión transitoria de empleos públicos.

- **Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**

Normas y directrices emitidas por la CNSC para el reporte de vacantes a través de la **Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC**, así como para la planeación y desarrollo de los procesos de selección, especialmente el proceso denominado **“Empresas Sociales del Estado 2”**.


- **Normatividad interna de la entidad**

Acuerdo No. 020 de 2017, mediante el cual se modificó la planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

Acuerdo No. 028 de 2025, por el cual se ajustó el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales.

6. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente los procesos y subprocesos de la entidad, señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.


7. ANÁLISIS Y COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

7.1 Análisis de la Planta Actual

La planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se encuentra definida y soportada jurídicamente en el Acuerdo No. 020 del 30 de octubre de 2017, mediante el cual se realizó una modificación estructural de la planta de cargos de la entidad. En dicho acto administrativo se dispuso la supresión de cinco (05) cargos de Médico Especialista, código 213, grado 1, y la creación de siete (07) nuevos cargos, distribuidos así: cuatro (04) cargos de Dirección, un (01) cargo de Asesor y dos (02) cargos de Profesional Universitario.

Así mismo, mediante el Acuerdo No. 028 del 19 de diciembre de 2025, se realizaron ajustes al Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, con el fin de actualizar y armonizar las funciones, requisitos y competencias de los cargos, de acuerdo con las necesidades institucionales, sin que ello implicara modificaciones en la estructura de la planta de personal.

Adicionalmente, en el marco del proceso de actualización normativa, se efectuaron ajustes en la denominación de algunos cargos, conforme a las disposiciones establecidas en el Decreto 1042 de 1978, con el propósito de garantizar la correcta clasificación, nomenclatura y coherencia de los empleos del nivel nacional, aplicables

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

a la entidad, asegurando la alineación con la normatividad vigente y fortaleciendo la claridad en la gestión del talento humano.

7.2. Planta por Nivel Jerárquico


Código	Grado	Denominación	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	03	Gerente	1	1	0
090	02	Subgerente - Científico	1	1	0
090	02	Subgerente - Administrativo y Financiero	1	1	0
009	01	Director Gestión Humana	1	1	0
009	01	Director Financiero	1	1	0
009	01	Director Urgencias	1	1	0
009	01	Director Hospitalización	1	0	1

NIVEL DE ASESOR

Código	Grado	Denominación	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	01	Asesor - Calidad	1	1	0
105	01	Asesor - Control Interno	1	0	1
115	01	Asesor - Jurídico	1	1	0

NIVEL PROFESIONAL


Código	Grado	Denominación	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
213	07	Médico Especialista - Internista	3	2	1
213	07	Médico Especialista - Ginecólogo	4	2	2
213	07	Médico Especialista - Cirujano	4	4	0
213	07	Médico Especialista - Anestesiólogo	1	1	0

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

219	05	Profesional Universitario - facturación, cartera y glosas	1	1	0
219	04	Profesional Universitario - Contador	1	1	0
211	06	Médico general	1	1	0
211	01	Médico general - medio tiempo	1	1	0
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	4	2	2
237	04	Profesional Universitario Área de la Salud - Químico Farmacéutico	1	1	0
243	03	Enfermera	7	5	2

NIVEL TÉCNICO

Código	Grado	Denominación	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
367	01	Técnico Administrativo - almacenista auxiliar	1	0	1
367	02	Técnico Administrativo - Sistemas	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Facturación	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Presupuesto	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Sistemas de Información en salud	1	0	1
367	03	Técnico Administrativo - Suministros	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Tesorería	1	1	0
323	03	Técnico Área Salud - Imágenes Diagnósticas	2	1	1
323	03	Técnico Área Salud - Regente Farmacia	1	1	0

 <p>Marco Fidel Suárez ESE Hospital Compromiso de Vida</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

NIVEL ASISTENCIAL


Código	Grado	Denominación	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
407	03	Auxiliar administrativo	10	8	2
407	07	Auxiliar administrativo	1	0	1
412	03	Auxiliar Área Salud - Farmacia	1	1	0
412	03	Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	3	3	0
412	04	Auxiliar Área Salud - Rayos X	1	0	1
412	05	Auxiliar Área Salud - Enfermería	34	32	2
440	06	Secretaria	2	1	1
Total			100	81	19

7.3. Distribución de la Planta por Tipo de Vinculación

Para el inicio del año 2026, la planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez está conformada por **81 funcionarios**, distribuidos según el tipo de vinculación de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL 2026	
PERIODO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO	7
CARRERA ADMINISTRATIVA	8
PROVISIONAL	64
ENCARGO	1

La mayoría de los cargos se encuentra bajo la modalidad **provisional (64)**. La institución se encuentra en la fase de planeación para convocar estos cargos a concurso, con el objetivo de garantizar la transparencia, estabilidad y mérito en la provisión de la planta de personal, cumpliendo con la normatividad vigente y las necesidades misionales del hospital.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana


ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	TOTAL
22	59	81

8. DIAGNÓSTICO

8.1 Provisión transitoria de empleos vacante

La Dirección de Gestión Humana identificó, con corte al 31 de diciembre de 2025, un total de ochenta y una **(81) vacantes de naturaleza de carrera administrativa**, correspondientes a empleos en vacancia definitiva, de las cuales una parte se encuentra actualmente provista mediante nombramientos en provisionalidad, mientras se adelantan los procesos de selección para su provisión definitiva.

Código	Grado	Nivel	Cargo	Vacantes
211	06	Profesional	Médico general	1
213	07	Profesional	Médico especialista - Ginecólogo	4
213	07	Profesional	Médico especialista - Cirujano	4
213	07	Profesional	Médico especialista - Internista	3
213	07	Profesional	Médico especialista - Anestesiólogo	1
219	05	Profesional	Profesional Universitario - facturación, cartera y glosas	1
219	04	Profesional	Profesional Universitario - Contador	1
237	02	Profesional	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	4
237	04	Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud - Químico Farmacéutico	1
243	03	Profesional	Enfermera	6
323	03	Técnico	Técnico Área Salud - Imágenes Diagnósticas	2
323	03	Técnico	Técnico Área Salud - Regente Farmacia	1
367	01	Técnico	Técnico Administrativo - almacenista auxiliar	1
367	03	Técnico	Técnico Administrativo - Facturación	1
367	03	Técnico	Técnico Administrativo - Presupuesto	1
367	03	Técnico	Técnico Administrativo - Sistemas de Información en salud	1
367	02	Técnico	Técnico Administrativo - Sistemas	1
367	03	Técnico	Técnico Administrativo - Suministros	1

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

367	03	Técnico	Técnico Administrativo - Tesorería	1
407	03	Asistencial	Auxiliar administrativo	7
412	05	Asistencial	Auxiliar Área Salud - Enfermería	33
412	03	Asistencial	Auxiliar Área Salud - Farmacia	1
412	03	Asistencial	Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	1
412	04	Asistencial	Auxiliar Área Salud - Rayos X	1
440	06	Asistencial	Secretaria	2
TOTAL				81

Adicionalmente, se identificaron dos (02) vacantes adicionales, correspondientes a un (01) cargo de libre nombramiento y remoción y un (01) cargo de período fijo, las cuales igualmente deben ser atendidas en el marco de la planeación institucional del talento humano para la vigencia 2026.

Código	Grado	Nivel	Cargo	Naturaleza del cargo	Vacantes
009	01	Directivo	Director Hospitalización	Libre nombramiento y remoción	1
105	01	Asesor	Asesor - Control Interno	Período fijo	1
TOTAL					2

8.2 Proyección retiro por edad de jubilación

El área de gestión humana realizó revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez, teniendo como resultado que para la vigencia 2026 el siguiente número de funcionarios que cumplen los requisitos de pensión.

Cargo	Femenino	Masculino
Auxiliar administrativo	1	1
Auxiliar Área Salud - Enfermería	2	
Director Urgencias y Centro Regulador	1	
Enfermera	1	
Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	1	
Médico especialista - Cirujano	1	
Técnico Administrativo - Tesorería	1	

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

TOTAL	8	1
--------------	----------	----------

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y, por tanto, se atenderán en su debido momento.

8.3 Retiros generados

para el año 2025 se generaron 13 retiros

RETIROS		
CARGO	CANTIDAD	MOTIVO
Asesor - Calidad	1	Renuncia Voluntaria
Subgerente Científico	1	Renuncia Voluntaria
Subgerente Administrativo Y Financiero	1	Renuncia Voluntaria
Asesor Jurídico	2	Renuncia Voluntaria
Auxiliar Administrativo	1	Pensión por vejez
Asesor jurídico	1	Renuncia Voluntaria
Secretaria	1	Renuncia Voluntaria
Auxiliar En Salud - Enfermería	1	Renuncia Voluntaria
Médico Especialista	1	Pensión por Vejez
Enfermera	1	Pensión por vejez
Director Gestión Humana	1	Renuncia Voluntaria
Asesor - Control Interno	1	Renuncia Voluntaria


9. PROVISIÓN DE EMPLEOS

9.1. Fase de formulación y análisis de necesidades

La provisión de empleos consiste en el conjunto de acciones y estrategias destinadas a satisfacer las necesidades de personal de la institución, garantizando que los cargos existentes en la planta de cargos estén ocupados de manera adecuada según su naturaleza, modalidad de vinculación y normatividad vigente.

9.2. Metodología de provisión y previsión de empleos

La provisión de la planta de personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se realizará conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y la normatividad vigente aplicable a la provisión de empleos

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

vacantes en sus diferentes modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período fijo y encargos.

El Plan Anual de Vacantes constituye el instrumento mediante el cual se identifican las vacantes por nivel jerárquico y modalidad de vinculación, permitiendo planear la provisión de empleos de manera estructurada, transparente y alineada con las necesidades institucionales.

En esta fase se contemplan tanto medidas internas, como capacitación y desarrollo o reubicación de personal, como medidas externas, mediante el ingreso de nuevos funcionarios por procesos de vinculación según corresponda.

Para la vigencia 2026, la entidad se encuentra en la fase de planeación del concurso de selección "Empresas Sociales del Estado 2", siguiendo las fechas y lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

A la fecha de elaboración del presente plan, se identifican ochenta y una (81) vacantes a concursar, correspondientes a cargos de carrera administrativa. Adicionalmente, se cuenta con una (01) vacante de libre nombramiento y remoción (LNR) y una (01) vacante de período fijo, la cual se encuentra a la espera de la decisión de la Gobernación.

La institución se mantiene atenta a cualquier cambio o novedad que genere nuevas vacantes, con el fin de reportarlas oportunamente y garantizar su adecuada provisión.

Esta etapa permite determinar cuáles cargos vacantes deben ser provistos de manera transitoria (provisionalidad o encargos) y cuáles serán sometidos a provisión definitiva mediante concurso, asegurando la igualdad de oportunidades, transparencia y mérito en la selección del personal.

9.3. Manejo de situaciones administrativas


Encargos: Se utilizan cuando un funcionario de carrera administrativa puede ocupar temporalmente un cargo superior mientras se surte la provisión definitiva.

Provisionalidad: Los cargos en vacancia definitiva (profesionales, técnicos y asistenciales) pueden ser provistos mediante provisionalidad para personal en carrera administrativa, previa verificación de requisitos según el manual de funciones y la normatividad vigente.

Limitaciones: Los funcionarios en período de prueba, con nombramiento temporal o de otra naturaleza no pueden ser sujetos de encargo.

Provisionalidad ante ausencia de personal de carrera: Cuando no existe personal de carrera administrativa disponible para encargos, se recurre a la provisionalidad cumpliendo los requisitos legales y reglamentarios.

Todas estas acciones se ejecutan en coherencia con el Plan Anual de Vacantes 2026, garantizando la provisión ordenada y transparente de los empleos de la institución.


	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

10. ACTIVIDADES

- Seguimiento al Plan Anual de Vacantes: Actualizar la información sobre vacantes de carrera administrativa y reportarlas oportunamente a la OPEC.
- Presentación semestral al Comité de Gerencia: Informar sobre todos los cargos vacantes, incluyendo los de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, período fijo, encargo y provisionalidad (Febrero y agosto).
- Medidas internas: Elaborar informe semestral sobre capacitación, desarrollo y reubicación de personal según necesidades detectadas.
- Monitoreo del concurso ESE 2: Verificar el cumplimiento de fechas y lineamientos de la CNSC y actualizar la información de la planta de personal con los cargos provistos.
- Preparación del concurso: Elaborar y cumplir el paso a paso de los lineamientos de la CNSC para la apertura del concurso, asegurando que se cumplan todos los requisitos, cronogramas y procedimientos antes de publicar la convocatoria.

ACTIVIDAD N°	ACTIVIDADES/ ACCIONES A DESARROLLAR	PRODUCTO O EVIDENCIA	AREA RESPON SABLE	FECHA DE ENTREGA											
				Enero	Febrero	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
1.	Presentación semestral al Comité de Gerencia	Presentación	Director Gestión Humana		X						X				
2.	Informe sobre capacitación, desarrollo y reubicación de personal según necesidades detectadas	Presentación	Director Gestión Humana		X						X				

11. RESPONSABLES

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-FT-1509
		Versión: 01
		Fecha de Actualización: Enero de 2026
		Elaboró: Profesional de Gestión humana

Nombre	Cargo
Harold Castillo Rojas	Director De Gestión Humana
Angie Paola Gutiérrez Puerta	Profesional De Gestión Humana

12. SEGUIMIENTO

Indicador: Cobertura de Vacantes de Carrera Administrativa

Definición: Mide el porcentaje de vacantes de carrera administrativa generadas (liberadas por renuncia o creaciones) respecto al total de vacantes de carrera administrativa reportadas ante la OPEC.

Indicador: (Número de vacantes de carrera administrativa generadas/ Número de vacantes de carrera reportadas) *100

13. REVISIÓN Y APROBACIÓN		
ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre: Angie Paola Gutiérrez Puerta	Nombre: Harold Castillo Rojas	Nombre: Comité de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional Gestión Humana	Cargo: Director de Gestión Humana	Cargo: No Aplica

14. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
01	Enero de 2026	Se actualiza documento	Profesional Gestión Humana

JUNTOS

por la **sostenibilidad** consciente
y el **#CompromisoDeVida**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia