	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	1 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La Plata – enero de 2026



	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	2 de 17

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
ALCANCE.....	4
RESPONSABLES.....	4
CONCEPTOS BASICOS.....	5
NORMATIVIDAD.....	9
PLAN ANUAL DE VACANTE.....	10
METOLOGIA DE PREVISION	10
PREVISIÓN A CORTO PLAZO.....	10
ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	13
SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	16
CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:.....	17

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	3 de 17


INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales de la entidad, siendo este un componente transversal y esencial para el cumplimiento de las estrategias institucionales. En este orden de ideas los nuevos modelos de desarrollo institucional como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG contribuyen a dimensionar los planes que en Talento Humano se requieren en las entidades públicas, en este caso, en la E.S.E. San Sebastián de La Plata.

En este contexto, este plan surge dando cumplimiento a las obligaciones Constitucionales y Legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “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”.

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en la vigencia 2026, es una herramienta que tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Empresa, con el fin de planear la previsión de los empleos en vacancia definitiva o temporal en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	4 de 17

OBJETIVOS.

Objetivo General

Actualizar y administrar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de previsión de la planta de personal.

Objetivos Específicos


- Planear las necesidades del Talento Humano.
- Definir la forma de previsión de los empleos vacantes.
- Buscar la previsión definitiva de los cargos vacantes.

ALCANCE

El Plan anual de vacantes pretende facilitar la planeación del Talento Humano calculando los empleados necesarios y las formas de cubrir estos requerimientos en el periodo anual.

RESPONSABLES

La responsabilidad de la aplicación del Plan, estará a cargo de la Gerencia y el Líder del proceso de Gestión del Talento Humano, así como del equipo de apoyo de este proceso. En el momento de presentarse las vacantes participan los líderes de cada proceso, como información primaria de la situación administrativa.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	5 de 17

CONCEPTOS BASICOS


Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado” Igualmente señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.


	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	6 de 17

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.

Plan de provisión de empleos: Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo, nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de carrera administrativa. La previsión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así: Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial. 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. 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. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la 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 previsión del empleo deberá realizarse 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, 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

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	7 de 17


titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Empleos de libre nombramiento y remoción. De conformidad con 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 la misma ley, o por comisión en caso de empleados con derechos de carrera administrativa a quienes se les haya otorgado la Comisión para desempeñar un cargo de Libre Nombramiento y Remoción. Por nombramiento ordinario por comisión de servicio movimiento de personal otra de las formas de previsión definitiva de los empleos públicos establecidas en el Decreto 648 de 2017 se relaciona a continuación: C. TRASLADO POR RAZONES DE VIOLENCIA O SEGURIDAD. Se regirá por lo establecido en la Ley 387 de 1997, 909 de 2004 y 1448 de 2011 y demás normas que regulen el tema.

Encargo. Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose uno de las propias de su cargo.

Ascenso. El ascenso de empleados públicos inscritos en la carrera administrativa se regirá por las normas de carrera legales vigentes. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio. De acuerdo con lo anterior, la ESE San Sebastián de La Plata actuará de acuerdo en lo establecido en la normatividad.


Traslado. Otra de las formas de previsión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	8 de 17

características del traslado son los siguientes: El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva. Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado. Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio. Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación. De acuerdo a 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. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	9 de 17

NORMATIVIDAD

Ley 909 de 2004 Literal b) artículo 15° el cual prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.”


Guía DAFP “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes”.

Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para previsión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una Gerencia publica enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 648 de 2017, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de Previsión del empleo.

Ley 1960 DE 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	10 de 17

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes y Previsión es un instrumento donde se relacionan los cargos vacantes, indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de previsión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

METOLOGIA DE PREVISION.

Previsión a Corto Plazo.


Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la previsión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. 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 la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

Teniendo en cuenta que la ESE San Sebastián de la Plata Huila, aún no ha empezado el proceso de concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal, se realizó teniendo en cuenta los procesos establecidos para vinculación, en provisionalidad. Se realizó la oferta pública de empleos ante la CNSC, quedando pendiente de definir la parte presupuestal para que el concurso sea una realidad.

Movilidad: Otra de las formas de previsión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, las características del traslado son las siguientes:

- a) El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.


	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	11 de 17

- b) Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- c) Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- d) Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- e) El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que la acción no implique condiciones menos favorables para el empleo.
- f) Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados, siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- g) Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Cuando se generen cambios se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Merito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación. Los empleados públicos en carrera y sujetos de EDL, se les aplica los contenidos del Acuerdo 617 de 2018 y su evaluación se realiza conforme a los lineamientos en el contenidos. Los provisionales quedan sujetos al proceso de evaluación interna que establezca la institución en algún momento.
- Promoción de lo Público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la administración pública.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	12 de 17

Retiro: El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política Colombiana y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E San Sebastián de la Plata Huila, es viable prever las circunstancias consagradas en los literales “e. retiro, por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, y “g. Por edad de retiro forzoso.”

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento no se encuentran funcionarios de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron diecisiete (17) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

HOMBRES			MUJERES	
EDAD	CANTIDAD		EDAD	CANTIDAD
56 A 62	CARRERA	T. OFICIAL	55 A 62	10
	8	1		10
	9			19


Gráfica No.1. Personal Prepensionado.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Metodología de la Previsión a mediano plazo:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles que no es el caso actual de la ESE San Sebastián de La Plata Huila, por cuanto en el momento no hay lista de elegibles.

De igual forma ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, se actualizo las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de empleos de Carrera (OPEC).

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	13 de 17

ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.


La planta de personal de la E.S.E. San Sebastián de La Plata fue establecida mediante el Acuerdo 018 de 29 diciembre 2025, para la vigencia fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

"Por medio de la cual se fija el plan de cargos y asignaciones civiles de la planta de personal de la ESE San Sebastián de la plata Huila", quedando establecida en una planta global de 86 cargos.


Con base en lo anterior la E.S.E. San Sebastián de La Plata, presenta la siguiente planta global de cargos, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas, conformada por un total de ochenta y seis (86) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por nivel jerárquico:

Gráfica No. 2 Características de la Planta de personal

PLAN DE CARGOS ESE SAN SEBASTIAN					
DENOMINACION CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	85	5	1	1	0
Subgerente	90	4	1	1	0
		TOTAL	2		
NIVEL PROFESIONAL					
Médico General	211	20	1	1	0
Médico General	211	14	3	3	0
Médico General	211	19	1	1	0
Médico SSO	217	14	3	2	1*
Profesional Universitario	219	11	2	1	1*
Profesional Universitario	219	7	1	0	1*
Profesional Universitario	219	8	2	2	0
Profesional Universitario	219	1	4	4	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	2	1	1	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	5	1	1	0
Profesional Universitario	219	6	1	1	0

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	14 de 17

Odontólogo	214	4	3	2	1*
Profesional Universitario Área de la Salud	237	13	1	1	0
Bacteriólogo SSO	217	13	1	1	0
Enfermera	243	13	2	1	1*
Enfermera SSO	217	13	1	1	0
Enfermero	243	9	1	1	0
Enfermero	243	5	1	1	0
Enfermero	243	8	2	2	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	3	1	1	0
		TOTAL	33		
NIVEL TÉCNICO					
Técnico Área de La Salud	323	16	2	2	0
Técnico Área de La Salud	323	17	2	2	0
Técnico Operativo	314	16	1	1	0
Técnico Operativo	314	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	8	1	1	0
Técnico Administrativo	367	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	4	1	1	0
		TOTAL	9		
NIVEL ASISTENCIAL					
Auxiliar Área de La Salud	412	5	8	8	0
Auxiliar Administrativo	407	24	1	1	0
Auxiliar Administrativo	407	16	8	8	0
Auxiliar Área de la Salud	412	16	8	7	1*
Auxiliar Área de la Salud	412	22	9	7	2*
		TOTAL	34		
TRABAJADORES OFICIALES					
Conductor	480	16	3	2	1*
Auxiliar de Servicios Generales	470	5	3	3	0
Conductor	480	5	2	2	0
		TOTAL	8		
		TOTAL	86		

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	15 de 17

En la actualidad en la ESE San Sebastián de La Plata Huila, presenta once (11) cargos se encuentran vacantes conforme al siguiente detalle:

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACION DE CARGOS	TIPO DE VINCULO	No. DE CARGOS
219	11	Profesional Universitario	Provisional	1
214	4	Odontólogo	Provisional	1
219	7	Profesional Universitario	Provisional	1
243	13	Enfermero	Carrera	1
217	14	Profesional S.S.O.	Periodo Fijo	1
412	16	Auxiliar área salud	Carrera	1
412	22	Auxiliar área de la salud	Carrera	4
480	16	Conductor	T. Oficial	1


Gráfica No. 3. Cargos vacantes

De la planta global (86) cargos, que compone el Talento Humano de la ESE San Sebastián de La Plata, nueve (09) cargos se encuentran con derechos de carrera Administrativa, cincuenta y tres (53) cargos en Provisionalidad, ocho (8) cargos son trabajadores oficiales, uno (1) de libre nombramiento y remoción y cinco (5) cargos son de periodo fijo (incluyendo (4) de Servicio Social Obligatorio SSO, la Gerencia) y once cargos vacantes.

Distribución por niveles:

NIVEL	
Directivo	2
Profesional	33
Técnico	9
Asistencial	42
Total	86

Gráfica No. 4 Características de la Planta por niveles

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PAV-210
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	PÁGINA	16 de 17

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

Los cargos para concursos de méritos y que se ofertan en la plataforma de la OPEC son 60, que se encuentran distribuidos por niveles de la siguiente manera; pendiente por ajustar y cargar a la plataforma dos (02)*, renunciadas por pensión, para consolidar una OPEC de 62 cargos.

CARGOS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS	
Nivel profesional	27
Nivel Técnico	5
Asistencial	30*
Total	62

Gráfica No. 5. Cargos disponibles en la OPEC para concurso de méritos

SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento al plan anual de vacantes se realizará semestralmente un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciadas y pensión u ocupación de alguna vacante, quedara documentado en los actos administrativos.

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Proceso	Fecha
Autor	Miguel Tejada	Líder Talento H.	GTH	2025
Revisión	Ángela Patricia Macías R.	Líder Calidad	GCA	
Aprobación	Carlos Alberto Falla R.	Gerente	GGE	

Estado:	Preparación:	x	Revisión:	x	Aprobación	<input checked="" type="checkbox"/>
---------	--------------	---	-----------	---	------------	-------------------------------------

Control de los Cambios

Versión.	F. Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
04	2026	Cuarta versión del plan	

Lista de distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
04	2026	Gestión de calidad	
		Gestión Talento Humano	