



Hospital
San Vicente de Arauca
E.S.E.

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2026

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1. Plan Anual de Vacantes - PAV	3
1.1. Introducción.....	3
1.2. Objetivo general	3
1.3. Marco Conceptual	4
1.4. Marco Legal y Normativo.....	4
1.5. Responsables	5
1.6. Análisis de la Planta Actual	6
1.7. Empleos en vacancia	11
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos	12
2.1. Introducción.....	12
2.2. Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC	13
Referencias	16

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 3 de 16

1. Plan Anual de Vacantes - PAV

1.1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes – PAV para la vigencia 2026 constituye un instrumento técnico esencial para la gestión estratégica del empleo público, mediante el cual la entidad identifica, organiza y reporta las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa, así como aquellas que se encuentran en proceso de provisión a través de concursos de mérito. Su elaboración responde a las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y del Decreto 1083 de 2015, que asignan a las unidades de personal la responsabilidad de consolidar y remitir esta información al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de apoyar la planeación del talento humano y la formulación de políticas en materia de gestión pública.

El PAV permite a la entidad realizar una planificación integral de sus necesidades de personal, basada en la identificación objetiva de cargos vacantes y en la proyección de requerimientos futuros derivados de transformaciones organizacionales, planes institucionales, dinámicas territoriales y ajustes normativos. Esta información facilita la articulación con los procesos de selección por mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), garantizando la provisión definitiva de empleos mediante procedimientos transparentes, objetivos y basados en la igualdad de oportunidades.

En cumplimiento de la normatividad vigente, el presente Plan incorpora las directrices establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones complementarias que regulan la administración del talento humano en el sector público. Su formulación se integra a los demás instrumentos de gestión institucional, especialmente a la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), contribuyendo a fortalecer la eficiencia operativa, el desempeño organizacional y la disponibilidad de talento idóneo para el cumplimiento de los objetivos misionales.

El PAV se reporta a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), constituyéndose en una fuente oficial de información para el seguimiento y la evaluación de la gestión de talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). De esta manera, el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 reafirma el compromiso institucional con la transparencia, la planificación y la adecuada administración del recurso humano al servicio del Estado.

1.2. Objetivo general

Identificar, organizar y proyectar las vacantes definitivas de los empleos públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., con el fin de garantizar la planificación estratégica del talento humano, asegurar la provisión meritocrática de los cargos en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil, y aportar información precisa al FURAG para fortalecer la gestión institucional conforme a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 4 de 16

1.3. Marco Conceptual

- **Carrera Administrativa:** Sistema de administración del talento humano en el sector público que regula el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores públicos, garantizando la estabilidad laboral y el desarrollo profesional con base en los principios de mérito, igualdad, transparencia y eficiencia.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC:** Órgano autónomo de carácter constitucional responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa en Colombia, encargado de adelantar y garantizar procesos de selección por mérito para la provisión de los empleos públicos de carrera.
- **Concurso de Méritos:** Proceso de selección abierto y objetivo mediante el cual se evalúan las competencias, conocimientos y capacidades de los aspirantes, con el fin de garantizar la provisión de cargos públicos bajo criterios de transparencia, imparcialidad e igualdad de oportunidades.
- **Empleo Público:** Conjunto de funciones, responsabilidades y requisitos definidos por la ley o los manuales de funciones de una entidad pública, ejercidos por servidores del Estado bajo modalidades como carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período fijo y otras previstas en la normativa.
- **Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH:** Enfoque integral que articula la planificación, organización, desarrollo, evaluación y bienestar del talento humano, orientado al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora del desempeño organizacional.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Marco de referencia del Estado colombiano que integra la planeación, gestión, evaluación y control de la administración pública, promoviendo la eficiencia, la transparencia, la articulación institucional y la mejora continua en la prestación de los servicios públicos.
- **Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC:** Instrumento mediante el cual las entidades reportan y publican ante la CNSC los empleos de carrera administrativa vacantes que deben ser provistos mediante concursos de méritos, incluyendo requisitos, funciones y ubicación del cargo.

1.4. Marco Legal y Normativo

- **Decreto Ley 1960 de 2019:** Modifica y complementa disposiciones de la Ley 909 de 2004, especialmente en lo relacionado con los mecanismos de provisión de vacantes definitivas y temporales, el uso del encargo y los procesos de nombramiento provisional. Su objetivo es actualizar las reglas de administración del empleo público para asegurar una gestión ágil, meritocrática y alineada con las necesidades institucionales.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 5 de 16

- **Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública:** Compila la normativa reglamentaria en materia de empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y gestión del talento humano. Contiene las disposiciones operativas relacionadas con la provisión de empleos de carrera y los procedimientos aplicables en los procesos de selección y administración del personal. Entre sus artículos más relevantes para el Plan Anual de Vacantes se encuentran:
 - **Artículo 2.2.5.3.1:** Regula el procedimiento para la provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa.
 - **Artículo 2.2.5.3.3:** Establece los mecanismos para la provisión de vacantes temporales.
 - **Artículo 2.2.5.5.42:** Define la figura del encargo para el desempeño transitorio de empleos vacantes por parte de servidores de carrera.
 - **Artículo 2.2.6.3:** Fija las directrices para la realización de convocatorias a concursos de méritos.
 - **Artículo 2.2.22.3.14:** Señala la obligación de articular y alinear los planes institucionales con el Plan de Acción de la entidad, garantizando coherencia y continuidad en la gestión pública.
- **Ley 909 de 2004:** Establece el marco general para la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública en Colombia. Define los principios de mérito, igualdad, transparencia y capacidad como ejes fundamentales para la provisión de empleos públicos, regulando los procesos de selección, el acceso a la carrera administrativa, el desarrollo de los servidores públicos y las responsabilidades de las unidades de personal en la planificación del talento humano.
- **Acuerdo CNSC No. 20191000008736:** Reglamenta el procedimiento para el registro, actualización y publicación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC). Esta normativa establece los lineamientos para reportar la información de los empleos a ofertar en los concursos de mérito, asegurando la disponibilidad, trazabilidad y confiabilidad de la información necesaria para adelantar los procesos de selección y garantizar la provisión transparente y eficiente de las vacantes de carrera administrativa.

1.5. Responsables

El responsable de presentar el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Líder de Programa - Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. o quien haga sus veces o a quien se delegue dicha función quien actúa como responsable directo del proceso de administración del talento humano y de la coordinación de la información relacionada con los empleos públicos.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 6 de 16

1.6. Análisis de la Planta Actual

La planta de personal aprobada mediante acto administrativo para el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. está conformada por 226 empleos (Tabla 1), distribuidos entre cargos asistenciales, administrativos, directivos y de apoyo estratégico. Esta estructura refleja la misión institucional del hospital como entidad prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, y permite responder de manera adecuada a las demandas operacionales, asistenciales y administrativas de la organización.

En términos generales, se observa que la mayor proporción de cargos corresponde al personal asistencial, especialmente en áreas críticas para la atención en salud. Sobresalen los Auxiliares de Enfermería, con 84 empleos, constituyéndose en el grupo más numeroso de la planta y evidenciando la alta demanda de acompañamiento directo al paciente en los servicios hospitalarios. Este comportamiento es consistente con la dinámica de un hospital que requiere disponibilidad permanente de personal para garantizar la continuidad del cuidado.

En el nivel profesional asistencial también existe una representación significativa, destacándose los Médicos Generales (14 cargos) y los Profesionales de Servicio Social Obligatorio, distribuidos en medicina (10), enfermería (5) y bacteriología (2), lo que demuestra la función formativa y de apoyo operacional que estas figuras desempeñan en la entidad. Adicionalmente, se cuentan varios empleos profesionales especializados en áreas específicas de la salud, como instrumentación quirúrgica (6), bacteriología (5), psicología (2), trabajo social (2) y otros perfiles clínicos que fortalecen los servicios complementarios y de apoyo diagnóstico y terapéutico.

En cuanto al componente de especialistas, la planta incluye cargos en cirugía, ginecología, otorrinolaringología y pediatría, lo cual responde a las necesidades básicas de atención especializada en un hospital de referencia regional. La presencia de un Enfermero Especialista también contribuye al fortalecimiento de los procesos asistenciales de mayor complejidad.

En el ámbito administrativo, la planta contempla empleos clave para la gestión institucional. Entre ellos se encuentran áreas como control interno, jurídica, contabilidad, cartera, nómina, correspondencia, archivo, presupuesto, costos, facturación y sistemas. Aunque numéricamente son menos representativos frente al componente asistencial, estos cargos permiten asegurar el cumplimiento de las funciones de soporte operativo, financiero, jurídico y administrativo que sustentan el adecuado funcionamiento del hospital.

Sobresale también la presencia de varios empleos clasificados como Líderes de Programa, tanto en áreas asistenciales como administrativas, así como los cargos de dirección misional y administrativa (Director del Hospital, Subdirector Científico y Subdirector Administrativo). Esta estructura garantiza los niveles de coordinación, supervisión y planeación requeridos para la adecuada gestión institucional.

Finalmente, la inclusión de cargos de apoyo operativo, como auxiliares de servicios generales (18), conductores (3), técnicos operativos y técnicos administrativos en áreas como estadísticas, rayos X, información y cartera, complementa la estructura de recurso humano necesaria para sostener los servicios hospitalarios y administrativos.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 7 de 16

*Tabla 1: Planta de personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.
Con corte a 31 de Diciembre de 2025*

Cargos	Cuenta de Cargo
Asesor	2
Asesor de Control Interno	1
Asesor Jurídico	1
Asistencial	112
Auxiliar Administrativo (Auditoría)	1
Auxiliar Administrativo (Cajero)	8
Auxiliar Administrativo (Recepcionista)	1
Auxiliar en Área de la Salud (Auxiliar de Enfermería)	84
Auxiliar en Área de la Salud (Camillero)	3
Auxiliar en Área de la Salud (Estadística)	3
Auxiliar en Área de la Salud (Farmacia)	1
Auxiliar en Área de la Salud (Laboratorio Clínico)	4
Auxiliar en Área de la Salud (Trabajo Social)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Instrumentador Quirúrgico)	1
Secretaria	1
Secretaria (Correspondencia)	1
Secretaria (Jurídica)	1
Secretaria (Trabajo Social)	1
Secretaria Ejecutiva	1
Directivo	3
Director del Hospital	1
Subdirector Administrativo	1
Subdirector Científico	1
Profesional	80
Almacenista General	1
Coordinadora de Área	1
Enfermero	10
Enfermero Especialista	1
Líder de Programa (Asistencial)	1
Líder de Programa (Enfermería)	1
Líder de Programa de Recursos Físicos	1
Líder de Programa de Talento Humano	1
Líder de Programa Financiera	1
Médico Especialista (Cirugía)	1
Médico Especialista (Ginecología)	1
Médico Especialista (Otorrinolaringología)	1

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 8 de 16

Médico Especialista (Pediatra)	1
Médico Especialista (Pediatria)	1
Médico General	14
Profesional Especializado (Auditoria)	1
Profesional Servicio Social Obligatorio (Bacteriología)	2
Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)	5
Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	10
Profesional Universitario (Cartera)	1
Profesional Universitario (Contabilidad)	1
Profesional Universitario (Nomina)	1
Profesional Universitario (Psicólogo)	2
Profesional Universitario (Químico Farmacéutico)	1
Profesional Universitario (Sistemas)	1
Profesional Universitario (Trabajador Social)	2
Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)	5
Profesional Universitario Área de la Salud (Instrumentador Quirúrgico)	5
Profesional Universitario Área de la Salud (Laboratorio)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Nutricionista)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Terapista Física)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Terapista Ocupacional)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Terapista Respiratorio)	1
Profesional Univertario (Facturación)	1
Tesorero General	1
Técnico	7
Técnico Administrativo (Estadística en salud)	1
Técnico Administrativo (Información en salud)	1
Técnico Área de la Salud (Rayos X)	1
Técnico Operativo (Archivo)	1
Técnico Operativo (Cartera)	1
Técnico Operativo (Costos)	1
Técnico Operativo (Presupuesto)	1
Trabajador Oficial	21
Auxiliar de Servicios Generales	18
Conductor	3
Total, general	226

Como se observa en la Tabla 1, los 226 empleos descritos corresponden a la totalidad de los cargos aprobados en la planta de personal mediante el acto administrativo vigente. Esto permite concluir que, al 31 de diciembre de 2025, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. contaba no solo con la estructura organizacional definida, sino también con asignación presupuestal para cada uno de los empleos aprobados. En otras palabras, cada cargo incluido en la planta disponía de los recursos necesarios dentro del presupuesto institucional para cubrir los gastos derivados

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 9 de 16

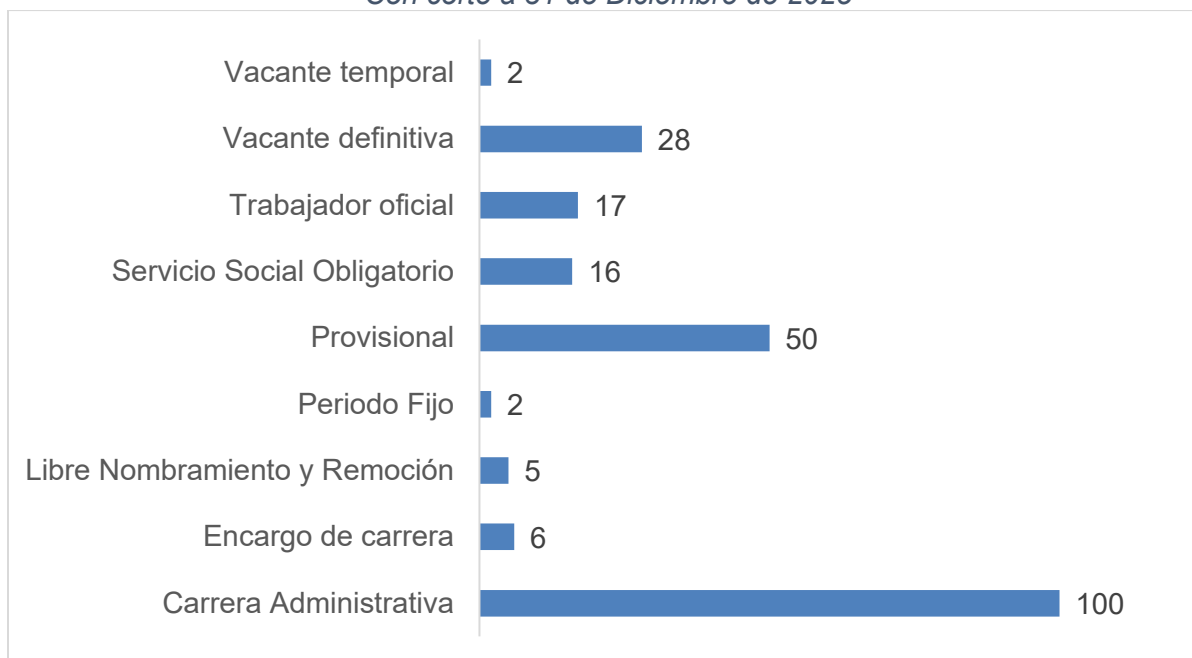
de su funcionamiento, incluyendo salarios, prestaciones sociales, aportes parafiscales y otros costos asociados al empleo público.

Esta disponibilidad presupuestal evidencia la capacidad financiera del hospital para garantizar la sostenibilidad de su estructura de personal y asegurar la continuidad en la prestación de servicios tanto asistenciales como administrativos. A su vez, este hecho refleja una adecuada articulación entre la planeación del talento humano y la planeación presupuestal, como lo exige el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La presencia de la totalidad de los cargos aprobados dentro del presupuesto también implica que el hospital tenía previstas las necesidades operativas mínimas para cubrir los procesos misionales y de soporte institucional. Esto es especialmente relevante en un entorno hospitalario, donde la disponibilidad de personal es determinante para garantizar la oportunidad, calidad y continuidad del servicio. La adecuada financiación de empleos asistenciales de alto impacto, como auxiliares de enfermería, médicos generales, profesionales de laboratorio, bacteriólogos, instrumentadores quirúrgicos y otros perfiles clínicos, constituye un indicador de compromiso institucional con la atención segura y humanizada.

Del mismo modo, contar con respaldo presupuestal para los empleos administrativos y de apoyo operativo reafirma la importancia de estas áreas en el sostenimiento de la gestión financiera, documental, logística y administrativa del hospital. Cargos como contabilidad, tesorería, cartera, archivo, presupuesto, sistemas y control interno integran la estructura que permite garantizar transparencia, eficiencia y cumplimiento normativo.

*Gráfico 1: Distribución de personal de planta del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.
Con corte a 31 de Diciembre de 2025*



 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 10 de 16

La Tabla 2 presenta la distribución de los 226 empleos aprobados en la planta de personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., clasificados según su naturaleza jurídica y la forma de provisión vigente al corte del 31 de diciembre de 2025. Este análisis permite identificar la estabilidad del talento humano, los mecanismos de provisión empleados por la entidad y las necesidades de gestión en materia de empleo público.

En primer lugar, se evidencia que 100 empleos corresponden a carrera administrativa, representando el grupo más numeroso dentro de la planta. Esto muestra que una parte importante de los cargos esenciales del hospital se encuentran asignados a servidores con derechos de carrera, lo que fortalece la estabilidad laboral, la continuidad de los procesos misionales y el cumplimiento del principio de mérito en el sector público. No obstante, el hecho de que aproximadamente la mitad de la planta no corresponda a cargos ocupados por personal de carrera refleja retos significativos para la consolidación de la meritocracia.

En cuanto a los nombramientos en provisionalidad, se identifican 50 empleos bajo esta modalidad. Este número es relevante y evidencia una brecha en la provisión definitiva de cargos de carrera, ya que los empleos ocupados por provisionales deberían ser ofertados mediante concursos de méritos según la Ley 909 de 2004. La elevada presencia de funcionarios provisionales genera dependencia de nombramientos temporales y una menor estabilidad en áreas que pueden ser misionales o críticas, lo que resalta la necesidad de fortalecer la gestión de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) ante la CNSC.

Se registran 28 vacantes definitivas, lo que evidencia que estos empleos se encuentran sin titular y sin una provisión temporal al momento del corte, pese a contar con aprobación en la planta de personal y con asignación presupuestal vigente. De este total, 8 vacantes no están sujetas al régimen de carrera administrativa, correspondientes a 7 empleos de trabajador oficial y 1 empleo asociado al Servicio Social Obligatorio en enfermería, por lo cual no deben ser ofertadas mediante concurso de méritos.

En consecuencia, las 20 vacantes definitivas restantes, sí pertenecientes a carrera administrativa, deben ser priorizadas en la planeación del concurso de méritos y en su respectivo reporte ante la CNSC, dado que representan oportunidades estratégicas para fortalecer la cobertura de personal en áreas misionales, particularmente en aquellas de naturaleza asistencial donde la continuidad del servicio es crítica.

Por otra parte, se identifican 2 vacancias temporales, asociadas a empleos cuyos titulares se encuentran en situaciones administrativas transitorias, como comisiones o encargos. Estas vacancias deben ser atendidas mediante provisión temporal, ya sea por encargo o por nombramiento provisional, conforme a la naturaleza del empleo y a las disposiciones establecidas en la normativa vigente.

En relación con la figura del encargo, se evidencian 6 empleos provistos mediante esta modalidad. La utilización del encargo resulta pertinente para garantizar continuidad en los procesos institucionales, siempre y cuando los servidores encargados cumplan los requisitos del cargo y se respeten las condiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015. No obstante, el número de encargos también evidencia la existencia de vacantes que aún no han sido provistas de manera definitiva.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 11 de 16

El análisis muestra que el hospital cuenta con 5 empleos de libre nombramiento y remoción, los cuales están asociados a funciones de dirección, asesoría o confianza, y cuya provisión depende directamente de las necesidades de la alta gerencia. Esta cifra es coherente con la estructura organizacional de una Empresa Social del Estado, en la que predominan los empleos de carácter misional y técnico antes que los de dirección.

La planta incluye también 2 empleos de período fijo, los cuales responden a necesidades institucionales específicas, generalmente asociadas a nombramientos regulados por disposiciones especiales dentro del sector salud.

Por otra parte, se registran 16 empleos asociados al Servicio Social Obligatorio (SSO), una categoría propia del sector salud que cumple doble función: apoyo directo en la prestación de servicios asistenciales y formación de nuevos profesionales. Su presencia refleja la naturaleza hospitalaria de la entidad y su rol dentro del sistema de salud.

Finalmente, se identifican 17 trabajadores oficiales, lo que indica la existencia de empleos cuya relación laboral se rige por el derecho laboral común y no por el régimen de carrera administrativa. Estos cargos suelen corresponder a funciones operativas, de oficios varios o de mantenimiento, propias del funcionamiento de una institución hospitalaria.

Si bien existe una base sólida de cargos de carrera, la presencia significativa de empleos provisionales y vacantes definitivas revela áreas de oportunidad para fortalecer la planeación del talento humano, la meritocracia y la estabilidad institucional. Esta información constituye un insumo prioritario para la formulación del Plan Anual de Vacantes 2026 y para la coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil en materia de concursos de méritos.

*Tabla 2: Naturaleza de empleos en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.
con corte a 31 de diciembre de 2025*

Naturaleza de empleo	Cantidad de empleos
Carrera Administrativa	100
Encargo de carrera	6
Libre Nombramiento y Remoción	5
Periodo Fijo	2
Provisional	50
Servicio Social Obligatorio	16
Trabajador oficial	17
Vacante definitiva	28
Vacante temporal	2
Total, general	226

1.7. Empleos en vacancia

Con corte al 31 de diciembre de 2025, la entidad registra 86 posiciones en situación de provisión o vacancia: 50 en provisionalidad (58,14%), 6 en encargo (6,98%), 28 en vacancia definitiva sin

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 12 de 16

proveer (32,56%) y 2 en vacancia temporal (2,33%). En el componente de carrera administrativa (niveles asistencial, profesional y técnico), el subtotal es de 78, con predominio de la provisionalidad (64,10%) y 20 vacantes definitivas (25,64%), concentradas en los niveles asistencial (55%) y profesional (40%). Adicionalmente, se reportan 8 vacantes definitivas no sujetas a carrera (7 de trabajador oficial y 1 de SSO en enfermería), que se gestionan bajo su régimen propio. La distribución evidencia la necesidad de priorizar la provisión definitiva de las vacantes de carrera mediante concursos de méritos (OPEC–CNSC), administrar los encargos con criterios de temporalidad y elegibilidad, y asegurar la articulación entre planeación presupuestal y de talento humano para garantizar continuidad y calidad en la prestación del servicio.

Tabla 3: Empleos que se encuentran en vacancia con corte a 31 de diciembre de 2025

Etiquetas de fila	Encargo de carrera	Provisional	Vacante definitiva	Vacante temporal	Total, general
Asistencial	1	29	11	1	42
Profesional	3	21	8	1	33
Técnico	2		1		3
Trabajador Oficial			7		7
SSO en enfermería			1		1
Total, general	6	50	28	2	86

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

2.1. Introducción

El Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) 2026 del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. es el instrumento técnico estratégico mediante el cual la entidad proyecta, dimensiona y garantiza la disponibilidad del talento humano necesario para el cumplimiento de su misión en salud durante la vigencia. Su formulación da cumplimiento directo al Artículo 17 de la Ley 909 de 2004, que ordena elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos, incluyendo el cálculo de empleos requeridos, las formas de cubrir las necesidades (ingreso, ascenso, capacitación) y la estimación de costos con aseguramiento de financiación.

El PPRH 2026 se integra con el Plan Anual de Vacantes (PAV 2026) y con los demás instrumentos de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta articulación permite cerrar brechas identificadas entre la planta actual y la planta requerida, priorizar la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa a través de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y coordinar las medidas transitorias (encargos y provisionales) mientras se surten los concursos de mérito, manteniendo la continuidad y la calidad de la atención.

Metodológicamente, el PPRH consolida y analiza información proveniente de la planta aprobada, el estado de vinculación, las vacancias definitivas y temporales, los indicadores de rotación y ausentismo, y las cargas laborales por servicio (incluyendo turnos, productividad y variaciones de

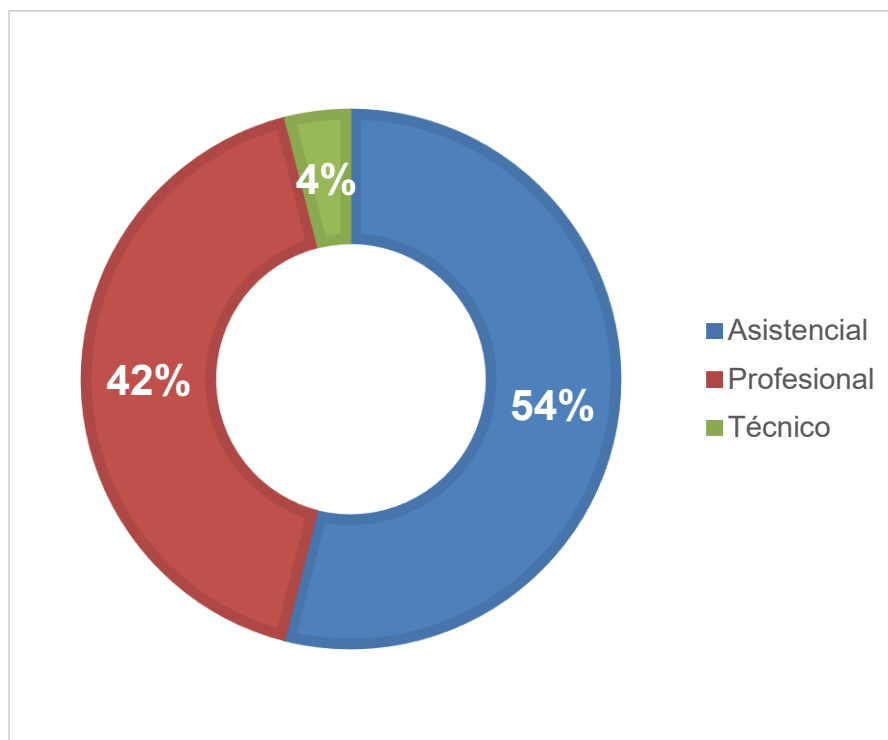
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 13 de 16

demanda). Con base en ello, el plan proyecta necesidades en horizontes de corto, mediano y largo plazo; estima costos (salarios, prestaciones y parafiscales) y prioriza intervenciones por criticidad misional. El resultado es una hoja de ruta para decisiones sobre provisión por mérito, adecuación o modificación de planta, fortalecimiento de capacidades y sostenibilidad financiera, en línea con los principios de mérito, transparencia, eficiencia y racionalización del gasto que orientan la función pública.

Finalmente, el PPRH 2026 constituye un insumo oficial para el reporte y seguimiento a través de los mecanismos de control y mejora continua de la administración pública, asegurando trazabilidad entre la previsión de personal, la programación presupuestal y los procesos de selección, con el fin de garantizar talento humano idóneo y suficiente que soporte la prestación de servicios seguros, oportunos y humanizados a la comunidad.

2.2. Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC

Gráfico 2: Distribución porcentual por niveles de cargos a OPEC



Del total de 76 empleos incluidos en la **Error! No se encuentra el origen de la referencia.** para ser ofertados ante la OPEC, se observa que el 54% corresponde al nivel asistencial, el 42% al nivel profesional y el 4% al nivel técnico. Esta distribución evidencia que más de la mitad de las vacantes se concentran en personal asistencial indispensable para la operación misional del hospital, en particular Auxiliares de Enfermería (28), Auxiliares del área de la salud (6) y personal administrativo-asistencial (4). El nivel profesional reúne empleos críticos para la atención médica y el soporte especializado, destacándose Médicos Generales (10), Enfermeros (7), Profesionales del área de la salud (6) y Profesionales en áreas administrativas estratégicas. Finalmente, los

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 14 de 16

cargos técnicos garantizan la continuidad de procesos como información en salud, archivo clínico y presupuesto. Esta composición refleja la necesidad institucional de fortalecer equipos asistenciales, garantizar continuidad en los servicios clínicos y consolidar la capacidad operativa y administrativa requerida para el funcionamiento del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

Tabla 4: Cargos a Ofertar a OPEC a cierre de diciembre del 2025

Cargos Para Ofertar	Cuenta de Cargo
Asistencial	41
Auxiliar Administrativo (Auditoría)	1
Auxiliar Administrativo (Cajero)	2
Auxiliar en Área de la Salud (Auxiliar de Enfermería)	28
Auxiliar en Área de la Salud (Estadística)	3
Auxiliar en Área de la Salud (Laboratorio Clínico)	3
Profesional Universitario Área de la Salud (Instrumentador Quirúrgico)	1
Secretaria	1
Secretaria (Correspondencia)	1
Secretaria Ejecutiva	1
Profesional	32
Enfermero	7
Líder de Programa (Asistencial)	1
Líder de Programa de Talento Humano	1
Líder de Programa Financiera	1
Médico Especialista (Cirugía)	1
Médico Especialista (Pediatra)	1
Médico Especialista (Pediatria)	1
Médico General	10
Profesional Universitario (Nomina)	1
Profesional Universitario (Psicólogo)	1
Profesional Universitario (Sistemas)	1
Profesional Universitario (Trabajador Social)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriólogo)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Instrumentador Quirúrgico)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Laboratorio)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Nutricionista)	1
Profesional Universitario Área de la Salud (Terapeuta Física)	1
Técnico	3
Técnico Administrativo (Información en salud)	1
Técnico Operativo (Archivo)	1
Técnico Operativo (Presupuesto)	1
Total, general	76

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 15 de 16

Para la vigencia 2026, la administración del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. proyecta proveer las vacantes identificadas en el análisis institucional, en cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, eficiencia y racionalización del gasto que rigen la función pública. Este proceso se llevará a cabo atendiendo los lineamientos establecidos en la Ley 909 de 2004, especialmente lo dispuesto en su Artículo 17, que ordena a las entidades elaborar y actualizar anualmente los planes de previsión de recursos humanos, incluyendo el cálculo de los empleos requeridos, las medidas para su provisión y la estimación de los costos asociados.

Así mismo, la provisión de estas vacantes se desarrollará de acuerdo con las disposiciones reglamentarias contenidas en el Decreto 1083 de 2015, en lo relativo a los procedimientos para la provisión de empleos públicos, la administración de vacancias definitivas y temporales, y el uso adecuado de figuras como el encargo y el nombramiento provisional. Igualmente, se atenderán las modificaciones introducidas por el Decreto Ley 1960 de 2019, especialmente las relacionadas con el encargo y los requisitos para el ejercicio de empleos de carrera administrativa.

En concordancia con lo anterior, la entidad garantizará que la provisión de los empleos se realice mediante los mecanismos establecidos por el ordenamiento jurídico. De esta manera, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. reafirma su compromiso con una gestión del talento humano basada en criterios técnicos, meritocráticos y ajustados al marco normativo, asegurando la disponibilidad del personal requerido para garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud durante la vigencia 2026.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO: GT-TH-PL-05
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 16 de 16

Referencias

Comisión Nacional del Servicio Civil. (6 de Septiembre de 2019). *CNSC*. Obtenido de <https://www.cnsc.gov.co/normatividad/acuerdo-20191000008736-06-09-2019>

Congreso de la República de Colombia. (27 de Junio de 2019). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

Congreso de la República de Colombia. (23 de Septiembre de 2024). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (Enero de 2024). *DAFP*. Obtenido de https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_anual_vacantes_prevision_empleos_v4.pdf/b4fb9a19-27bf-8530-f26f-19e89a03ab97?t=1714121063455

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

3. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\1. PROCESOS DE APOYO\2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\PLAN

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DIA	MES	AÑO	
01	28	01	2025	Creación del Documento
02	30	01	2026	Actualización anual del documento.

ELABORO/ACTUALIZO	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRES Y APELLIDOS Ulises Rojas Torres	NOMBRE Y APELLIDOS Yaneth Parra Acevedo	NOMBRE Y APELLIDOS Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO Profesional de apoyo talento humano	CARGO Líder de talento humano	CARGO Acta No. 01 de 2026
FECHA: 29/12/2025	FECHA: 29/12/2025	FECHA: 30/01/2026