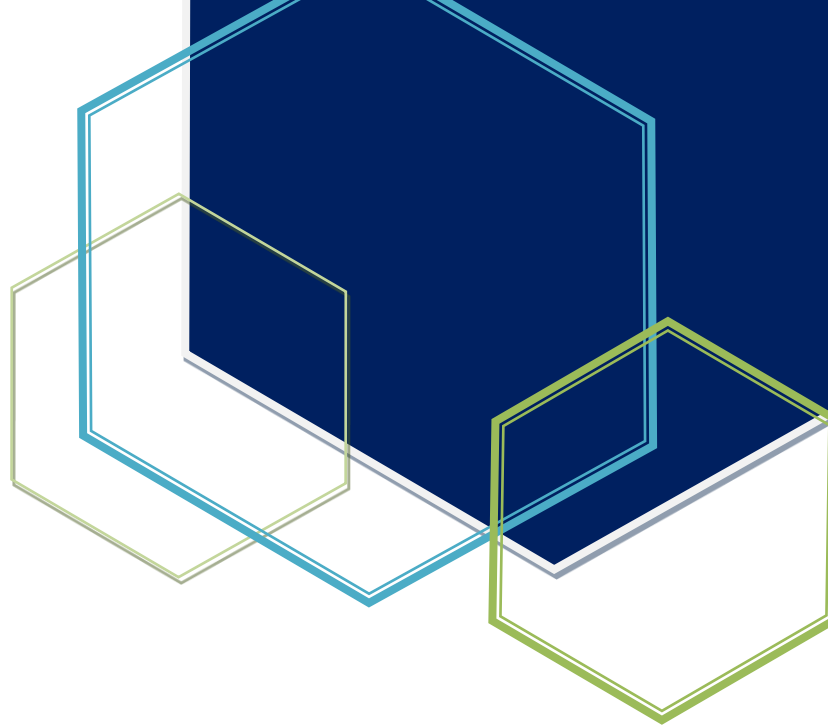
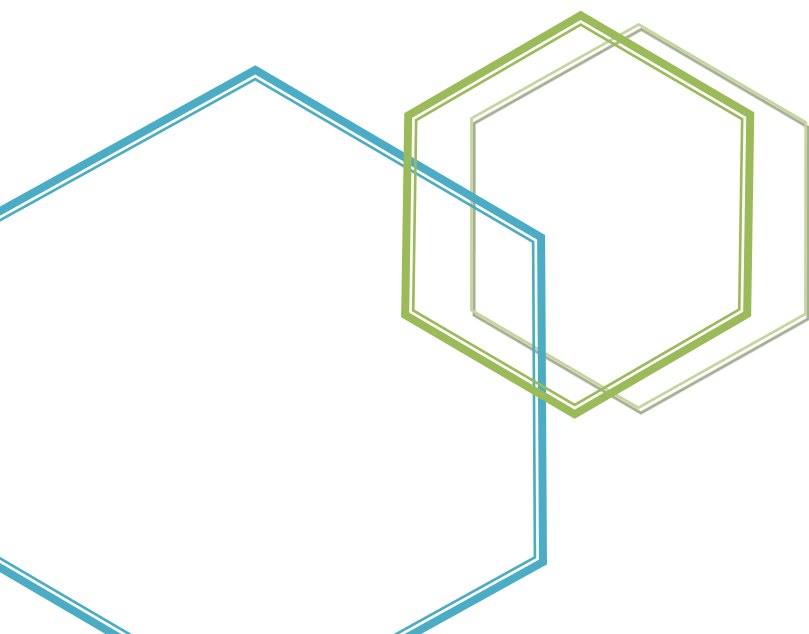




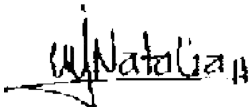
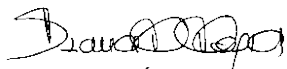
PLAN ANUAL DE VACANTES

PROCESO DE TALENTO HUMANO

Instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos.



• • •

Elaboro/Modificó:	Revisó:	Aprobó:
 LEIDY P. VILLEGAS GALVIS Cargo: Técnico Admón. Nomina Fecha: Diciembre de 2025	 NATALIA ISABEL HOYOS HENAO Cargo: Líder Jefe Talento Humano Fecha: Diciembre de 2025	 DIANA MARÍA MEJÍA VALENCIA Cargo: Gerente Fecha: Diciembre de 2025

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	ELABORÓ MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ	CAMBIOS
Creación Agosto de 2019	Frank Alexis Gómez García	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Luis María Otálvaro Sánchez	Creación
Versión 02 Marzo de 2021	María Ximena Iral Buitrago	Claudia María Angarita Gómez	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia y se añadió el apartado "Meta"
Versión 03 Diciembre de 2022	Leidy P. Villegas Galvis	Natalia Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia
Versión 04 Enero de 2024	Natalia Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se actualizó la planta de cargos a la vigencia
Versión 05 Diciembre de 2024	Leidy Patricia Villegas Galvis	Natalia Isabel Hoyos Henao	Diana María Mejía Valencia	Actualización de planta con cargos vigentes
Versión 06 Diciembre de 2025	Leidy Patricia Villegas Galvis	Natalia Isabel Hoyos Henao	Diana María Mejía Valencia	Actualización integral del documento para la vigencia 2026. Inclusión de la proyección de 65 vacantes. Ajustes normativos, redacción y coherencia interna. Preparación para incorporación en formato oficial institucional.

• • •

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS.....	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
MARCO LEGAL	4
ALCANCE.....	4
JUSTIFICACIÓN	4
DEFINICIONES	4
CONTENIDO	5
Talento Humano	5
Clasificación de empleos	5
Equipos biomédicos	5
Medicamentos.....	5
Dispositivos médicos e insumos requeridos	5
Enfoque diferencial	6
Plan anual de vacantes.....	6
INDICADOR Y ANÁLISIS GRÁFICO.....	7
Metas 2026	8



INTRODUCCIÓN

La planeación del talento humano constituye un eje estratégico para garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios institucionales.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Talento Humano, orientado a identificar las necesidades de personal, los cargos con vacancia definitiva y las posibilidades de provisión para la vigencia correspondiente.

La actualización del presente Plan para la vigencia 2026 incorpora la información vigente de la planta de cargos, consolida los empleos en vacancia definitiva y proyecta 65 vacantes, incluyendo dos (2) cargos actualmente provistos mediante encargo, conforme a lo establecido en los artículos 2.2.5.5.1 al 2.2.5.5.7 del Decreto 1083 de 2015, en el marco del proceso de concurso previsto para Empresas Sociales del Estado de segundo nivel.

OBJETIVOS

Objetivo General

Actualizar la información institucional sobre los empleos vacantes para la vigencia 2026, con el fin de identificar necesidades de provisión y fortalecer la gestión del talento humano.

Objetivos Específicos

- Identificar los empleos en vacancia definitiva según su código, denominación y naturaleza.
- Consolidar la información como insumo para los Planes de Previsión y el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Facilitar la planeación institucional de concursos de méritos y provisiones temporales o definitivas.
- Proyectar las 65 vacantes reportadas a la CNSC para 2025, ajustadas a las necesidades institucionales para 2026. Asimismo, se incluyen dos (2) empleos que se encuentran en encargo, de acuerdo con la normativa vigente sobre provisión temporal (arts. 2.2.5.5.1 a 2.2.5.5.7 del Decreto 1083 de 2015).



MARCO LEGAL

- *Ley 909 de 2004: Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.*
- *Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*
- *Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083 en aspectos relacionados con provisión, encargos y vacancias.*
- *Decreto Ley 785 de 2005: Clasificación y nomenclatura de empleos.*
- *Ley 4 de 1913, Decreto 3135 de 1968 y demás normas concordantes.*
- *Circular Externa 0016 de 2020 – CNSC: Lineamientos para procesos de selección territorial.*
- *Ley 1960 de 2019: Modifica y adiciona la Ley 909 de 2004 en aspectos relacionados con el empleo público, la carrera administrativa, el encargo y el nombramiento provisional.*

ALCANCE

Este plan aplica a los empleos de planta del Hospital San Juan de Dios E.S.E. que presenten vacancia definitiva y cuenten con disponibilidad presupuestal para su provisión en la vigencia 2026.

JUSTIFICACIÓN

La elaboración del Plan Anual de Vacantes permite proyectar y consolidar la oferta de empleos institucionales, facilitando la planeación técnica para cubrir las necesidades identificadas en cada área. Su actualización anual garantiza la correcta articulación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y con los procesos de selección adelantados por la CNSC.

Para la vigencia 2026, el Hospital mantiene la proyección de 65 vacantes, previamente reportadas a la CNSC en 2025, ajustadas a los requerimientos institucionales actuales y alineadas con la actualización del Manual de Perfiles y Competencias.

DEFINICIONES

- **Empleo:** Conjunto de funciones y responsabilidades asignadas a un servidor público.

• • •

- Vacancia definitiva: Situaciones descritas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083, tales como renuncia aceptada, retiro del servicio, muerte, destitución, invalidez absoluta, entre otras.
- Provisión: Mecanismos establecidos para suplir vacancias definitivas o temporales.
- Encargo: Designación temporal a otro empleo por ausencia temporal o definitiva del titular.
- Nombramiento provisional: Figura temporal para la provisión de vacancias cuando no pueda designarse un encargo.

CONTENIDO

Talento Humano

Clasificación de empleos

Según el Manual de Perfiles y Competencias institucional, los empleos se clasifican en los siguientes niveles:

- Directivo
- Asesor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial

Equipos biomédicos

No aplica.

Medicamentos

No aplica.

Dispositivos médicos e insumos requeridos

No aplica.



Enfoque diferencial

Los diferentes procesos institucionales se desarrollan sobre la base de la priorización a los grupos diferenciales de género, etnia e identidad cultural, niñez, juventud, adultez y vejez, por lo cual todas las actividades aquí descritas dirigidas a los usuarios se realizarán en el marco institucional del Protocolo de Comunicación del personal de salud con el paciente o familiar con enfoque diferencial RPM0302024

Plan anual de vacantes

Con base en la planta vigente y la proyección institucional, se consolidan los empleos con vacancia definitiva que podrán ser provistos en la vigencia 2026.

La siguiente tabla corresponde al listado institucional de vacantes proyectadas:

Tabla 1. Vacantes proyectadas vigencia 2026.

• • •

PLANTA DE CARGOS HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. RIONEGRO-ANTIOQUIA

Código DCT 0-788	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN	30/11/2024			
				No. Cargos	Tipo de Vinculación	No. Cargos ocupados	No. Cargos Vacantes
072	2	DIRECTIVO	SUBGERENTE CIENTIFICO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
242	4	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD LIDER GRUPO ASISTENCIAL JHGN	1	PROVISIONAL	1	0
242	4	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD LIDER GRUPO ASISTENCIAL GMM	1	CRA ADTVA	0	1
211	4	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	5	PROVISIONAL	3	2
237	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD DIRECTOR SERVICIO FARMACEUTICO	1	PROVISIONAL	1	0
237	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD DIRECTOR BANCO DE SANGRE	1	PROVISIONAL	1	0
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD OPTOMETRIA	1	CRA ADTVA	1	0
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO	1	CRA ADTVA	0	2
237	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO AREA SALUD BACTERIOLOGO	2	PROVISIONAL	1	0
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	2	PROVISIONAL	2	0
243	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	4	CRA ADTVA	2	2
323	3	TECNICO	AREA SALUD IMAGENES DIAGNOSTICAS	1	PROVISIONAL	1	0
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	43	CRA ADTVA	14	29
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD (AUXILIAR DE ENFERMERIA)	3	PROVISIONAL	3	0
085	3	DIRECTIVO	GERENTE	1	PERIODO FUO	1	0
090	2	DIRECTIVO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
006	2	DIRECTIVO	JEFE DE CONTROL INTERNO	1	PERIODO FUO	1	0
105	3	ASESOR	PLANEACIÓN Y CALIDAD	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
115	3	ASESOR	JURIDICO	2	LIBRE NOMBRAMIENTO	2	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO LIDER TALENTO HUMANO	1	PROVISIONAL	1	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO LIDER ADMINISTRACION	1	CRA ADTVA Y ENCARGO	1	0
222	5	PROFESIONAL	ESPECIALIZADO TESORERO	1	LIBRE NOMBRAMIENTO	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER SISTEMAS	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER CONTABILIDAD Y PRESUPUESTO	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER CARTERA Y AUDITORIA	1	PROVISIONAL	1	0
219	2	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER FACTURACION	1	CRA ADTVA	0	1
219	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER COMPRAS E INVENTARIOS	1	PROVISIONAL	1	0
219	1	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO LIDER SEGURIDAD Y SALUD	1	CRA ADTVA y ENCARGO	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO ESTADISTICA	1	CRA ADTVA	0	1
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO ALMACEN	1	PROVISIONAL	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO NOMINA	1	PROVISIONAL	1	0
367	4	TECNICO	ADMINISTRATIVO PRESUPUESTO	1	PROVISIONAL	1	0
314	4	TECNICO	OPERATIVO ADMINISTRATIVO	1	CRA ADTVA	0	1
407	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	PROVISIONAL	1	0
407	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2	CRA ADTVA	0	2
412	2	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE INFORMACION EN SALUD RENDICION DE CUENTAS	1	CRA ADTVA	1	0
470	0	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	TRABAJADOR OICIAL	1	0
TOTAL				92		51	41

INDICADOR Y ANÁLISIS GRÁFICO

Con el fin de fortalecer la toma de decisiones y facilitar la visualización de tendencias relacionadas con la gestión de empleos, se incorporan los siguientes indicadores institucionales. Las gráficas respectivas serán integradas una vez se disponga de los datos consolidados:

- Indicador: Distribución de vacantes por nivel jerárquico**

Este indicador consolida todas las vacantes de la planta institucional, incluyendo:

- Vacantes definitivas.

• • •

- Cargos provistos en provisionalidad, que continúan siendo vacantes conforme a la Ley 909 de 2004, Ley 1960 de 2019 y Decreto 1083 de 2015.
- Cargos provistos mediante encargo, que también mantienen la condición de vacancia hasta que exista nombramiento en propiedad.

Tabla consolidada por nivel jerárquico:

gráfica 1 – Distribución de vacantes por nivel

Nivel	Vacantes definitivas	Provisionales	Encargos	Total Vacantes definitivas
Directivo	0	0	0	0
Asesor	0	0	0	0
Profesional	9	14	2	25
Técnico	1	4	0	5
Asistencial	30	5	0	35
TOTAL	65	31	2	65

Descripción: Mide cómo se distribuyen las vacantes de la planta de personal según el nivel jerárquico del Manual de Perfiles y Competencias.

Fórmula: Porcentaje por nivel=Vacantes del nivel/Total de vacantes×100

Nivel jerárquico	Vacantes	% del total
Directivo	0	0%
Asesor	0	0%
Profesional	25	38.46%
Técnico	5	7.69%
Asistencial	35	53.85%
Total	65	100%

Metas 2026

- Mantener la proyección de 65 vacantes, incluyendo las dos en encargo, para los procesos de concurso ante la CNSC.
- Continuar la actualización del Manual de Perfiles y Competencias según las dinámicas institucionales.
- Garantizar la asignación presupuestal para los procesos de selección, conforme a los lineamientos de la CNSC.