

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO




E.S.E. HOSPITAL
Nuestra Señora de
LA CANDELARIA

Guarne, Antioquia

GUARNE 2026

POR FAVOR NO
IMPRIMIR ESTE
DOCUMENTO

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA García, Antioquia</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 2 de 9


INTRODUCCIÓN

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos de cada entidad.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano y los objetivos institucionales.

El plan anual de vacantes es un material de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución el Plan Anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 3 de 9

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETO GENERAL

Proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal de la E.S.E Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne – Antioquia, entidad de primer nivel de atención, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2024 y acorde con la distribución de la planta que se determine para el año 2025; así mismo, la previsión del talento humano y su caracterización.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de Planta Permanente de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne – Antioquia.


3. RESPONSABLES

El área de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne, será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, La Subdirección Científica y la Subdirección Administrativa.

4. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 4 de 9

4.1 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 1083 de 2015, 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.

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.

Vacante: Según el artículo 1 – Resolución 2605 de 2014, se entiende por vacante el puesto de trabajo no ocupado, para el cual el empleador está tomando medidas activas, con el objetivo de encontrar el candidato idóneo para cubrirlo.

Provisión de empleos: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

5. METODOLOGÍA.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA Gloria. Atrévete.</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 5 de 9

adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley”, e igualmente este será elaborado durante el primer mes de cada vigencia.

Metodología de Provisión

Provisión de los empleos: La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, se realizará de acuerdo con las siguientes etapas:

5.1. Provisión de Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción.

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, proveerá estos empleos, atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, artículo 23 el cual establece que los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, o mediante encargo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo; adicionalmente se cuenta con el procedimiento de selección y vinculación de personal a la planta.

5.2. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante Concurso de Méritos.


La E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, proveerá ajustado a la normativa dada en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1: las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. En todo caso se aplicará lo normado en la materia por la Función Pública y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.3. Provisión de Vacantes Definitivas en Empleo de Periodo o de Elección

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, proveerá siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que los regulen.

Racionalización de la Planta de Personal La E.S.E. Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, desarrollará acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en la Ley 648 de 2017 y al proceso de austeridad del gasto como medida financiera para sacar

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA Gloria. Através.</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 6 de 9

adelante la entidad.

El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente en los cargos de Carrera Administrativa:


- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Área de Gestión del Talento Humano.
- b) Semestralmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) La Gerencia de la ESE siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador Área de Gestión del Talento Humano presentará los candidatos a la gerencia o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Área de Gestión del Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

6. MARCO LEGAL

El marco legal en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, es el establecido en:

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.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 7 de 9

DECRETO 1083 DE 2015.

Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata 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 provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

LEY 785 DE 2005

El artículo 2o, 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.

7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne, será la siguiente:

1. Gerencia
2. Subdirección Administrativa y Financiera
3. Subdirección Científica

Teniendo en cuenta que la planta de cargos es global el personal se ubica teniendo en cuenta la organización interna, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

8. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.

La planta de cargos de la E.S.E Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, aprobada mediante el Acuerdo No.001 de 2025 emitido por la Junta Directiva; se enuncia a continuación:



PLAN ANUAL DE
VACANTES Y
PREVISIÓN DEL
TALENTO HUMANO


Código: Código: 1241-20-21

Versión: 07

Fecha de actualización: Enero
de 2026

Página 8 de 9

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. CARGOS	TIPO VINCULACION	PROVISTO	OBSERVACION
Cargos Administrativos					
085	GERENTE	1	Periodo	SI	
068	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	Libre nombramiento y remoción	SI	
314	TECNICO OPERATIVO (COORD. SIAU)	1	Provisional	NO	1 vacante
314	TECNICO OPERATIVO (ADMÓN FINANCIERA)	1	Provisional	SI	
314	TECNICO OPERATIVO (ADMÓN DE PERSONAL)	1	Carrera Administrativa	SI	
367	TECNICO ADMINISTRATIVO (ESTADISTICA)	1	Provisional	SI	
314	TECNICO OPERATIVO (COORD. FACTURACION)	1	Provisional	SI	
314	TECNICO OPERATIVO (ADMÓN CARTERA)	1	Provisional	SI	
407	AUX. ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN)	1	Carrera Administrativa	SI	
407	AUX. ADMINISTRATIVO (FACTURACIÓN)	3	Provisional	SI	
407	AUX. ADMINISTRATIVO (CAJA)	1	Carrera Administrativa	SI	
407	AUX. ADMINISTRATIVO (ALMACENISTA)	1	Carrera Administrativa	SI	
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	Provisional	SI	
425	SECRETARIA EJECUTIVA	1	Provisional	SI	
480	CONDUCTOR	1	Trabajador Oficial	SI	
487	OPERARIO (MANTENIMIENTO)	1	Trabajador Oficial	SI	
470	AUX. SERVICIOS GENERALES	2	Trabajador Oficial	SI	
470	AUX. SERVICIOS GENERALES	2	Trabajador Oficial	NO	1 vacante
477	CELADOR	2	Trabajador Oficial	SI	
477	CELADOR	1	Trabajador Oficial	SI	
TOTAL ADMINISTRATIVOS		32			

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 9 de 9

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No. CARGOS	TIPO VINCULACION	PROVISTO	OBSERVACION
Cargos Asistenciales					
072	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	1	Libre nombramiento y remoción	SI	Ocupado por una funcionaria de CA que esta comisión, lo cual se evidencia en Acto Administrativo - Resolución No. 057 de 2024 - diligencia posesión No. 006/2024
211	MEDICO GENERAL (TIEMPO COMPLETO)	1	Carrera Administrativa	SI	
211	MEDICO GENERAL (TIEMPO COMPLETO)	12	Provisional	SI	
211	MEDICO GENERAL (TIEMPO COMPLETO)	1	Provisional	NO	1 vacante
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	1	Periodo	SI	
217	PROFESIONAL S.S.O. (MEDICO)	1	Periodo	NO	1 vacante
214	ODONTOLOGO (TIEMPO COMPLETO)	2	Provisional	SI	
214	ODONTOLOGO (TIEMPO COMPLETO)	2	Provisional	NO	2 vacantes
237	PROF. UNIV. AREA SALUD (BACTERIOLOGO)	1	Provisional	SI	
237	PROF. UNIVERSITARIO (BACTERIOLOGO)	1	Carrera Administrativa	NO	Ocupado por una funcionaria de CA que esta comisión, lo cual se evidencia en Acto Administrativo - Resolución No. 057 de 2024 - diligencia posesión No. 006/2024
243	PROF. UNIVERSITARIO ENFERMERO	2	Provisional	SI	
243	PROF. UNIVERSITARIO ENFERMERO	1	Provisional	NO	1 vacante
323	TÉC. AREA SALUD (REGENTE DE FARMACIA)	1	Provisional	SI	
412	AUX. AREA DE LA SALUD (HIGIENE ORAL)	1	Provisional	SI	
412	AUX. AREA DE LA SALUD (HIGIENE ORAL)	1	Provisional	NO	1 vacante
412	AUX. AREA DE LA SALUD (ENFERMERA)	13	Provisional	SI	
412	AUX. AREA DE LA SALUD (ENFERMERA)	1	Carrera Administrativa	SI	
412	AUX. AREA SALUD (CONS. ODONTOLOGICO)	1	Carrera Administrativa	NO	1 vacante
412	AUX. AREA DE LA SALUD (DROGUERIA)	1	Provisional	SI	
412	AUX. AREA DE LA SALUD (DROGUERIA)	1	Provisional	NO	1 vacante
412	AUX. AREA DE LA SALUD (EPIDEMIOLOGIA)	1	Provisional	SI	
412	AUX. AREA DE LA SALUD (ARCHIVO CLINICO)	1	Provisional	SI	
480	CONDUCTOR	1	Trabajador Oficial	NO	1 vacante
412	AUX. AREA SALUD (PROMOTORA DE SALUD)	1	Provisional	SI	
237	PROF. UNIV. AREA SALUD (PSICOLOGO TIEMPO COMPLETO)	1	Provisional	SI	
237	PROF. UNIVERSITARIO (FISIOTERAPEUTA)	1	Provisional	SI	
TOTAL ASISTENCIALES		52			


Es del caso señalar que el total de esta planta es necesaria para garantizar el funcionamiento de la Entidad.

9. PROVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se utiliza el derecho preferencial del encargo, de no ser factible y suplido el procedimiento, el nombramiento en provisionalidad; así mismo se adelanta la asignación de funciones para garantizar el desarrollo de los empleos que se encuentren vacantes.

10. PROYECCIONES DE RETIRO POR JUBILACIÓN

A la fecha de resolución del presente plan no se ha recibido manifestación de intención de retiro por jubilación por parte algún funcionario público.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: Código: 1241-20-21
		Versión: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 10 de 9

11. PROYECCIONES DE RETIRO POR CUMPLIMIENTO DE EDAD DE RETIRO FORZOSO

Teniendo en cuenta la normatividad que regula la materia, la Subdirección Administrativa analizó las hojas de vida con el fin de establecer causas por cumplimiento de edad de retiro forzoso encontrando que ningún servidor público cumple con la edad de 70 años como causal de retiro forzoso para la vigencia.

12. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

El seguimiento al plan anual de vacantes se realizará semestralmente mediante un consolidado de los cambios en las vacantes por renunciaciones y pensiones u ocupación de alguna vacante. Esto quedará documentado en el formato excel de seguimiento.

									
FORMATO SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026									
CARGO VACANTE	No. CARGOS	PLANTA FIJA	NIVEL				NATURALEZA DEL CARGO	SALARIO	OBSERVACIONES
			Profesional	Técnico	Asistencial	Oficial			

DESCRIPCIÓN		FECHA
Elabora: Claudia Ochoa Vásquez, Técnica Admón. de Personal		Enero de 2026
Revisa: Lina María Lizarralde Bonilla, Subdirectora Científica		Enero de 2026
Aprueba: Gabriel Jaime Betancur Duque, Gerente		Enero de 2026
Acto administrativo: Resolución 011 de 2026		Enero 20 de 2026
CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
Versión	Fecha	Cambios
01	Febrero de 2020 Claudia Ochoa Vásquez	Se crea el documento
02	Enero de 2021	Se ajusta para la vigencia 2021
03	Enero de 2022	Se ajusta para la vigencia 2022
04	Enero de 2023	Se ajusta para la vigencia 2023
05	Enero de 2024	Se ajusta para la vigencia 2024
06	Enero de 2025	Se ajusta para la vigencia 2025
07	Enero de 2026	Se ajusta para la vigencia 2026