



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2026



**Empresa Social del Estado  
Hospital San Rafael Nivel II**  
San Juan del Cesar, La Guajira

**Dra. María Isabel Cristina González Suárez**  
Gerente Vigencia 2024 - 2028



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

Página 2 de 14

## 1. 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 institucionales.

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.

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.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 3 de 14

### 2. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II es el siguiente:

NORMA	CONTENIDO ESPECIFICO
Constitución Política de Colombia	Artículos 52,54,57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 498 de 2020	Modificar el artículo 2.2.5.3.2 del Capítulo 3 del Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública. "ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera".
Decreto 2539 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
Circular 201610000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Circular 20181000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 4 de 14

## 2. MARCO CONCEPTUAL

**Carrera administrativa:** es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (CNSC, 2017)

**Libre nombramiento y remoción:** se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate. (DAFP, 2020)

**Empleo público:** Es 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).

**Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante Página 12 de 27 por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

**FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 5 de 14

**Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

**Nombramiento Provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

**Vacante Temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

**Vinculación supernumeraria:** Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones, según atención al artículo 83 decreto 1042, podrá vincularse personal supernumerario.

**Provisión transitoria mediante encargo:** Es la provisión de empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal con servidores públicos de carrera a quienes le asiste el derecho preferencial a ocupar dichos empleos. Los servidores públicos inscritos en el correspondiente registro público o con derechos de carrera administrativa, que reúnan los requisitos y condiciones fijados en la ley, serán designados en igualdad de condiciones para suplir las referidas vacancias que se presenten en los empleos de carrera, superiores en grado salarial o nivel jerárquico.

**Provisión transitoria mediante nombramiento provisional:** Solamente procede cuando no haya un empleado de carrera administrativa que reúna las condiciones indicadas anteriormente. El nombramiento provisional procederá de manera



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 6 de 14

excepcional cuando no haya personal que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

**Revocatoria del nombramiento:** La autoridad nominadora deberá revocar el nombramiento en un cargo, cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del mismo. Ante este evento la administración inmediatamente advierta el hecho procederá de conformidad con lo señalado en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2011 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

### 3. OBJETIVO

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

- El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital San Rafael Nivel II con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta Permanente y la Planta Temporal de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar- La Guajira.

### 5. RESPONSABILIDAD

El Grupo de Trabajo de la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar - La Guajira será el responsable de elaborar



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 7 de 14

el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

### 6. 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.



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 8 de 14

### 7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El equipo de Talento Humano tiene entre sus funciones atender las necesidades que se presenten en las diferentes dependencias y la actualización de los perfiles y funciones de los cargos con el fin de garantizar que estos guarden relación con los planes, programas de cada uno de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento institucional para lo provisión de vacantes. A continuación, se relacionan las principales estrategias a llevar a cabo.

#### Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

- Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar - La Guajira, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.
- 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, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

#### El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en la base de datos que administrará el Grupo de Trabajo de Talento Humano.
- Trimestralmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 9 de 14

- c) Desde el Grupo de Trabajo de 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) El Gerente 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 Grupo de Trabajo de 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 del Grupo de Trabajo de Talento Humano presentará los candidatos al Gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Grupo de Trabajo de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

#### Provisión definitiva de los empleos de carrera en vacancia definitiva

Cumplir con los requisitos y actividades establecidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la realización del concurso para provisión de vacantes por meritocracia, es decir mantener actualizada la OPEC en el aplicativo SIMO del CNSC.

#### Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en 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 su desempeño y el procedimiento establecido en la ley. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 10 de 14

cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

### Empleos Temporales

Mediante Acuerdo 016 y 017 del 22 de diciembre de 2025 la Junta Directiva aprobó la planta permanente y creó unos cargos temporales en la Planta de Empleos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II, para la vigencia 2026.

La Unidad Funcional de Recursos Humanos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II adelantó el proceso de revisión de hojas de vida y la evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos para la provisión de los empleos de carácter temporal.

### 8. PLANTA ACTUAL

La ESE Hospital San Rafael Nivel II, tiene una planta de cargos global permanente que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la institución. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta global, como se observa en la siguiente tabla:

	TIPO	CA	PROV.	PF	LNR	TOTAL
NIVEL	Directivo	0	0	1	2	3
	Asesor	0	0	1	3	4
	Profesional	5	8	5	1	19
	Técnico	6	2	0	1	9
	Asistencial	4	4	0	0	8
	<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>43</b>

## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

### NOMBRE DEL PROCESO

Página 11 de 14

## 9. PLAN DE VACANTES 2026 - Planta Permanente

Tipo Vinculación	Cargo	Código	No. Cargos	Tipo Empleo	Sección	Estado	Manera de Proveer	Vencimiento Vinculación	Causa de Desvinculación
PF	Gerente ESE	085-02	1	PF	Gerencia	Proveído	Ente Territorial	31-mar-2028	Fin de periodo
LN	Subdirector Administrativo	068-01	1	LNR	Subd. Administrativa	Proveído	Nombramiento ordinario		
LN	Subdirector Científico	072-01	1	LNR	Subdirección Científica	Proveído	Nombramiento ordinario		
PF	Asesor	105-01	1	LNR	Control Interno	Proveído	Ente Territorial	31-dic-2029	Fin de periodo
LN	Asesor	105-01	1	LNR	Planeación	Proveído	Nombramiento ordinario		
LN	Asesor	105-01	1	LNR	Calidad y Mercadeo	Proveído	Nombramiento ordinario		
LN	Asesor	105-01	1	LNR	Docencia de Servicios	Proveído	Nombramiento ordinario		
CA	Médico General	211-10	1	CA	U. F. Mediana Complejidad - Urgencias	Carrera Admitiva	Nombramiento Ordinario		
CA	Profesional Universitario	219-10	1	CA	U. F. Jurídica y Contratación	Provisional	Concurso de méritos		
LN	Tesorero General	219-09	1	LNR	Subd. Administrativa	Proveído	Nombramiento ordinario		
CA	Profesional Universitario	219-08	1	CA	U. F. Gestión Documental	Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
CA	Profesional Universitario	219-08	1	CA	U. F. Recursos Humanos	Provisional	Concurso de méritos		
CA	Profesional Universitario	219-08	3	CA	U. F. Recursos Humanos, U.F. Información y Estadística U. F. Atención al usuario	Encargo	Concurso de méritos		
CA	Enfermera	243-08	1	CA	Calidad y Mercadeo	Provisional	Concurso de méritos		
CA	Enfermera	243-08	3	CA	1 U. F. Mediana Complejidad y 2 U.F. Baja Complejidad 3 PAI	1.Provisional- 2.Provisional 3.Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
CA	Profesional Univ. Área Salud	237-08	1	CA	Apoyo Terapéutico	Carrera Admitiva.	Concurso de méritos		
PF	Profesional SSO (Medico)	217-08	3	PF	U.F. Baja Complejidad	Proveído	Sorteo	Feb. 2026 (2) Ago. 2026 (1)	Fin de periodo
PF	Profesional SSO (Enfermera)	217-04	2	PF	U.F. Baja Complejidad	Proveído	Sorteo	Feb. 2026 (1) Abr. 2026 (1)	Fin de periodo
CA	Profesional Universitario Área Salud	237-06	1	CA	Apoyo Terapéutico	Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
LN	Técnico Operativo	314-07	1	CA	Gerencia	Proveido	Nombramiento ordinario		
CA	Técnico Operativo	314-07	1	CA	U.F. Económica y Financiera	Provisional	Concurso de méritos		
CA	Técnico Operativo	314-07	2	CA	U.F. Recursos Humanos U.F. Económica y Financiera	Provisional	Concurso de méritos		
CA	Técnico Operativo	314-07	1	CA	U.F. Económica y Financiera	Encargo	Concurso de méritos		
CA	Técnico Operativo	314-06	1	CA	U.F. Información y Estadística	Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
CA	Técnico Operativo	314-06	3	CA	2 U.F. Económica y Financiera 1 Subd. Científica	Provisional	Concurso de méritos		



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

### PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 12 de 14

CA	Auxiliar Administrativo	407-08	1	CA	U.F. Económica y Financiera Subd. Científica U.F. Jurídica y Contratación Subd. Científica	Carrera Admitiva Provisional	Concurso de méritos Concurso de méritos		
CA	Auxiliar Administrativo	407-08	3	CA	U.F. Baja Complejidad	Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
CA	Auxiliar Área Salud	412-06	1	CA	U.F. Baja Complejidad - Vacunación	Carrera Admitiva	Concurso de méritos		
CA	Auxiliar Área Salud	412-06	1	CA	U.F. Baja Complejidad - Vacunación	Provisional	Concurso de méritos		
CA	Conductor	482-07	1	CA	Subd. Administrativa	Provisional	Concurso de méritos		



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: TH-PL-05

Versión: 5.0

Vigencia: 31/01/2025

## PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 13 de 14

### 8. PLAN DE VACANTES 2026 - Planta Temporal

Tipo Vinculación	Cargo	Código	No. Cargos	Tipo Empleo	Sección	Estado	Manera de Proveer	Vencimiento Vinculación
PF	Médico General	211-04	18	PF	Urgencias	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Médico General	211-04	8	PF	Hospitalización	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Médico General	211-04	3	PF	Quirófano	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Médico General	211-04	4	PF	Ruta Materna	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Médico General	211-04	3	PF	Baja Complejidad	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Enfermero	243-01	11	PF	Urgencias	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Enfermero	243-01	8	PF	Hospitalización	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Enfermero	243-01	4	PF	Quirófano	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Enfermero	243-01	4	PF	Ruta Materna	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Enfermero	243-01	1	PF	Baja Complejidad	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Nutricionista)	237-01	1	PF	Hospitalización	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Nutricionista)	237-01	1	PF	Baja Complejidad	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Inst. Qx)	237-01	8	PF	Quirófano	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud	237-02	1	PF	Quirófano	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud	237-02	1	PF	Servicios Ambulatorios	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud	237-02	1	PF	Apoyo Diagnóstico Lab. clínico	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	237-01	6	PF	Apoyo Diagnóstico Lab. clínico	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Microbiólogo)	237-01	1	PF	Apoyo Diagnóstico Lab. clínico	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	237-01	2	PF	Unidad Transfusional	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario Área Salud (Fisioterapeuta)	237-01	6	PF	Fisioterapia	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario (Psicólogo)	219-01	1	PF	Hospitalización	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Profesional Universitario (Psicólogo)	219-01	2	PF	Baja Complejidad	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Odontólogo	214-01	5	PF	Baja Complejidad	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Técnico Área Salud (Higienista Oral)	323-01	2	PF	Baja Complejidad	proveído	Directo	31-12-2025
PF	Técnico Área Salud (Citología)	323-01	1	PF	Baja Complejidad	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	36	PF	Urgencias	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	22	PF	Hospitalización	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	28	PF	Quirófano	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	7	PF	Apoyo diagnóstico	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	7	PF	Consulta Externa	Proveído	Directo	31-12-2025
PF	Auxiliar Área Salud	412-01	41	PF	Baja Complejidad	Proveído	Directo	31-12-2025



NIT:892115010-5  
COD: 4465000286

## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: TH-PL-05

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

### NOMBRE DEL PROCESO

Página 14 de 14

#### CONTROL DE CAMBIO:

Versión	Descripción De Los Cambios	Fecha
6.0	Actualización de Plan de Vacantes Vigencia 2026	27/01/2026

#### CONTROL DEL DOCUMENTO:

Jorge Ospina Moreno Líder Recursos Humanos	Viktor Petit Mejia Asesor de Planeación	María Isabel Cristina González Suarez Gerente	30-01-2026	Acta N°2 Comité de Gestión y Desempeño
<b>Elaboró/Actualizó</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>	<b>Fecha Última aprobación</b>	<b>Medio de aprobación</b>

\*Original Firmado