



# **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT. 812 003 851 - 0  
TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CORDOBA

RESOLUCIÓN No. 000.010 2026

## **POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

**EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018, y,

### **CONSIDERANDO:**

Que la 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.*"

Que el Decreto 612 de 2018, "*Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado*", dispone en su artículo 1:

*"ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el siguiente artículo: 2.2.22.3.14.*

*Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación: (...) 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos (...)*

*PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. (...)*

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

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





# **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT. 812 003 851 - 0  
TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CÓRDOBA

**RESOLUCIÓN No. 0010 2026**

## **POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

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

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

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

Que por mandato de la ley 909 de 2004, corresponde a toda entidad que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de Vacantes, acorde con las necesidades detectadas en la institución.

El Plan Anual de Vacantes es la base de planificación, administración y actualización de la información requerida para los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; y nos permite contar con la información real de la oferta de empleos de la entidad.

Que la ESE Hospital San Juan de Sahagún, tiene como propósito contar con un talento humano que cumpla con las funciones de acuerdo al cargo vacante, razón por la cual establece las directrices que se necesitan para realizar la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de la empresa en cuanto al personal requerido

Que, en mérito de lo expuesto,

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR.** Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital San Juan de Sahagún para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo y hace parte integral de la presente Resolución, contenido en seis (6) folios.

**ARTÍCULO TERCERO. RESPONSABILIDADES.** La responsabilidad de la aplicación de este Plan, estará a cargo de la Gerencia y del Profesional de Talento





# **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT. 812 003 851 - 0  
TEL. 7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CÓRDOBA

RESOLUCIÓN No. 010 2026

## **POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

Humano y además será el P.U de talento Humano quien deba dar a conocer el plan a todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

**ARTÍCULO CUARTO. PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN.** Las actividades incluidas en el plan adoptado en la presente resolución, deberán ser divulgadas por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la ESE Hospital San Juan de Sahagún. El plan deberá ser publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

**ARTICULO QUINTO:** Vigencia y Derogaciones. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias.

### **PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Sahagún, Córdoba, a los 05 días del mes de enero de 2026

05 ENE 2026  
**MARINO JOSE BRUN BULA**  
Gerente

Elaboro: Derna G. Talento Humano

Reviso: Rubys Menco Contreras. Asesora Jurídica Externo



# **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT.812 003 851 - 0  
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CÓRDOBA

## **PLAN DE VACANTES**

---

**SAHAGÚN, CÓRDOBA**  
**ENERO 2026**

E-mail: [rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com](mailto:rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com)  
Calle 18 N° 1-60  
Tel: 7589700-7587539-7587670  
Sahagún – Córdoba





# **E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

## **• OBJETIVO**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

### **1.1. Objetivos Específicos**

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de manera que la entidad pueda identificar la necesidad de personal de planta, mejorando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en la ESE hospital San Juan de Sahagún.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes en la ESE hospital San Juan de Sahagún.

## **• ALCANCE**

Este Plan, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital San Juan de Sahagún, en cuanto a:

- Calcular la necesidad de los empleos para atender las vacantes que se presentan en la entidad.
- Identificación la forma de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación del aspirante.
- Estimar de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba





**E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

### 3. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

#### 3.1. Empleo Público:

El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*. Aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén 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.

#### 3.2. Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de funciones, las competencias y los requisitos exigidos para el desempeño de 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.** Son cargos profesionales que cumplen un papel importante en las empresas, ya que son los encargados de planificar, coordinar, supervisar y analizar las acciones que se realizan en la entidad.
- **Nivel Asesor.** Los cargos de asesores son los encargados de proponer y dar las mejores opciones en las empresas en cuanto a planes, programas y proyectos del nivel directivo.
- **Nivel Profesional.** Son los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, En el ámbito laboral, el nivel profesional se refiere a las competencias, responsabilidades y habilidades que tiene una persona en su área de trabajo.
- **Nivel Técnico.** Son empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, los que sedesempeñan. Las personas que trabajan en este nivel deben aplicar el conocimiento técnico y mantenerlo actualizado.
- **Nivel Asistencial.** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba





# E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0  
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CÓRDOBA

## 4. PLAN ANUAL DE VACANTES

La ESE Hospital San Juan de Sahagún, tiene como propósito contar con un talento humano que cumpla con las funciones de acuerdo al cargo vacante, razón por la cual establece las directrices que se necesitan para realizar la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de la empresa en cuanto al personal requerido.

El Plan Anual de Vacantes es la base de planificación, administración y actualización de la información requerida para los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; y nos permite contar con la información real de la oferta de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, los que se encuentran (en encargo, provisional y no provisto).

A continuación se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte al 31 de diciembre de 2025.

Estado de Provisión del Empleo	Cantidad de Vacantes
No provistos	1
En Provisionalidad	17
<b>Total</b>	<b>18</b>

Tabla1: resumen de Vacantes por estado de provisión

Fuente: Planta de Personal de la ESE Hospital San Juan de Sahagún con corte a 31 de diciembre de 2025

Los empleos relacionados en el cuadro anterior, se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra en el siguiente gráfico:

Estado de Provisión del Empleo	Cantidad de Vacantes
Profesional	13
Técnico	3
Asistencial	2
<b>Total</b>	<b>18</b>

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com  
Calle 18 N° 1-60  
Tel: 7589700-7587539-7587670  
Sahagún – Córdoba





**E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT.812 003 851 - 0  
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507  
SAHAGÚN - CÓRDOBA

## **5. DISPOSICIONES NORMATIVAS PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.” En ese sentido, “El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que, “Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (...)”

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución, en ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. Del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad Judicial, de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por

Ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico para la Entidad, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.





**E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN**

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

**6. REPORTE DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A LA  
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Con base en la obligación que tiene la ESE Hospital San Juan de Sahagún, se realizó el actualización de reporte de dieciocho (18) cargos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales serán objeto de provisión a través del concurso público de méritos que adelantará la CNSC.

  
**DERNA GUZMAN FERIS**  
P.U Talento Humano

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba