



# **ESE Hospital San Juan de Dios**

Santa Fe de Antioquia

## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO**

SANTIAGO VARELA MACIAS

**GERENTE**

DORA ESLEY BEDOYA HENAO

**PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO**

CAROLINA MARTÍNEZ SARAVIA

**PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO**

**2026**

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 2 DE 14</b>

**CONTENIDO**

1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	OBJETIVO GENERAL.....	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	3
4.	ALCANCE .....	4
5.	MARCO NORMATIVO .....	4
6.	PLANTA GLOBAL DE LA ESE.....	5
6.1	Tipo de Vinculación .....	11
6.2	Por Área .....	11
6.3	Vacancias.....	11
6.4	Género .....	11
6.5	Metodología.....	12
7.	BIBLIOGRAFIA .....	13
8.	ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN.....	14

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 3 DE 14</b>

## 1. INTRODUCCIÓN


El Plan de Previsión del Recurso Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia es el instrumento que permite evidenciar el análisis de las necesidades actuales y futuras de personal, la identificación de las estrategias para su cobertura y la estimación de los costos presupuestales de la Entidad, en relación con la planta global vigente de empleos.

## 2. OBJETIVO GENERAL

“El Plan de Provisión de Recursos Humanos 2026 tiene como objetivo diseñar estrategias de planeación anual, técnica y financiera que permitan cubrir de manera oportuna y eficiente las necesidades de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.”

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- \* **Determinar las necesidades de talento humano** requeridas para atender de manera oportuna y eficiente los requerimientos institucionales actuales y futuros.
- \* **Identificar las estrategias para cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal** durante el periodo anual, considerando perfiles, competencias y modalidades de vinculación.
- \* **Estimar los costos asociados a las necesidades de talento humano** y asegurar la disponibilidad y sostenibilidad de los recursos financieros necesarios para su financiación.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 4 DE 14</b>

#### 4. ALCANCE

El presente documento es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos que integran la planta global de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, así como para el personal vinculado bajo cualquier modalidad contractual, incluyendo trabajadores temporales, contratistas, personal en misión y demás colaboradores que desarrollen actividades en nombre o al servicio de la entidad.


#### 5. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión del Talento Humano se fundamenta en el marco constitucional y legal que regula la administración del empleo público y la gestión del talento humano en las entidades del Estado, garantizando los principios de mérito, igualdad, eficiencia, transparencia y continuidad en la prestación del servicio público.

En primer lugar, la **Ley 909 de 2004**, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”, establece los lineamientos generales para la planeación, organización y administración del talento humano en las entidades públicas. Esta ley define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal orientado a garantizar la eficiencia de la gestión pública y la estabilidad laboral de los servidores, a partir del mérito y la evaluación del desempeño, lo cual constituye un pilar fundamental para la previsión y provisión de empleos.

Así mismo, la Ley 909 de 2004 asigna a las entidades públicas la responsabilidad de planear sus necesidades de personal, de acuerdo con sus objetivos institucionales, estructura organizacional y disponibilidad presupuestal, lo que sustenta la formulación e implementación del Plan de Previsión del Talento Humano como un instrumento estratégico de gestión.

Por su parte, el **Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015**, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano, desarrollando de manera específica los procesos de planeación, provisión, desarrollo y evaluación del empleo público. En particular, este decreto establece la obligación de las entidades de elaborar e implementar planes

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 5 DE 14</b>


de talento humano, incluyendo la previsión de cargos, con el fin de anticipar vacantes definitivas y temporales, garantizar la continuidad del servicio y fortalecer la gestión institucional.

En este contexto, el Plan de Previsión del Talento Humano se articula con los demás instrumentos de planeación institucional, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes y el Plan Anual de Provisión de Empleos, constituyéndose en una herramienta clave para asegurar la adecuada administración del recurso humano, en coherencia con la normatividad vigente y los objetivos estratégicos de la entidad.

## **6. PLANTA GLOBAL DE LA ESE**

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto misionales como Administrativos de la entidad.


Así mismo tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004. Con base en el Decreto 785 de 2005.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 6 DE 14</b>

ÁREA	CARGO	CATEGORIA	NRO. CARGOS	VACANTES	CODIGO	GRADO	NIVEL
AD	Gerente	Período	1	0	85	1	Directivo
AD	Subgerente Administrativo y Financiero	LNR	1	0	90	2	Directivo
AD	Asesor (Control interno)	Período	1	0	105	1	Asesor
AD	Asesor (Oficial cumplimiento SICOP - SARLAF)	LNR	1	1	105	1	Asesor
AD	Profesional Especializado (Facturación y auditoría de cuentas)	Carrera	1	0	222	3	Profesional
AD	Profesional Universitario (Talento Humano)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Abogado Unidad de Control Interno Disciplinario)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Apoyo Talento Humano)	Carrera	1	0	219	9	Profesional
AD	Profesional Universitario (Comunicaciones)	Carrera	1	0	219	9	Profesional
AD	Profesional Universitario (Tesorería, nómina y Prestaciones sociales)	Carrera	1	1	219	4	Profesional


	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 7 DE 14</b>

<b>AD</b>	Profesional Universitario (Coord. Logístico)	Carrera	1	1	219	4	Profesional
<b>AD</b>	Profesional Universitario (Contador)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
<b>AD</b>	Profesional Universitario (Cartera)	Carrera	1	1	219	8	Profesional
<b>AD</b>	Profesional Universitario (SIAU)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
<b>AD</b>	Profesional Universitario (Sistemas)	Carrera	1	0	219	8	Profesional
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Almacén y Activos Fijos)	Carrera	2	1	367	3	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Citas)	Carrera	1	0	367	4	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Contratación)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Cuentas Médicas)	Carrera	29	0	367	4	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Cartera)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Presupuesto, contabilidad y cartera)	Carrera	3	0	367	3	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Talento Humano)	Carrera	1	0	367	4	Técnico


	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 8 DE 14</b>

<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Gestión documental Archivo)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (SIAU)	Carrera	1	1	367	3	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Sistemas de Información)	Carrera	1	0	367	3	Técnico
<b>AD</b>	Técnico Administrativo (Sistemas)	Carrera	2	1	367	3	Técnico
<b>AD</b>	Auxiliar Administrativo (Uno (1))	Carrera	4	1	407	2	Asistencial
<b>AD</b>	Auxiliar Administrativo (Dos (2) G. Documental)	Carrera	3	2	407	3	Asistencial
<b>AD</b>	Auxiliar Administrativo (Tres (3))	Carrera	34	4	407	6	Asistencial
<b>AD</b>	Secretario	Carrera	1	0	440	2	Asistencial
<b>AD</b>	Secretaria ejecutiva	Carrera	1	0	425	2	Asistencial
<b>AD</b>	Auxiliar Servicios Generales	Trabajador Oficial	6	0	470	4	Asistencial
<b>AD</b>	Operario calificado (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	1	0	490	1	Asistencial
<b>AD</b>	Operario (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	2	1	487	3	Asistencial
<b>AD</b>	Portero	Trabajador Oficial	4	1	487	3	Asistencial
<b>TOTAL, CARGOS ADMINISTRATIVOS</b>			<b>117</b>	<b>16</b>			




	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 9 DE 14</b>

<b>AS</b>	Subgerente Científico	LNR	1	0	90	2	Directivo
<b>AS</b>	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	Período	3	3	217		Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	2	0	237	8	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	1	1	237	6	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (Fisioterapia)	Carrera	2	0	237	9	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (Instrumentador Quirúrgico)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (Psicólogo)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (Químico Farmaceuta)	Carrera	1	0	237	7	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (SG-SST)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
<b>AS</b>	Profesional Área Salud (Terapia Respiratoria)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
<b>AS</b>	Médico General	Carrera	17	6	211	2	Profesional
<b>AS</b>	Médico General (Auditor)	Carrera	1	0	211	1	Profesional
<b>AS</b>	Odontólogo	Carrera	2	0	214	5	Profesional
<b>AS</b>	Enfermero	Carrera	10	1	243	9	Profesional
<b>AS</b>	Técnico Operativo (Biomédico)	Carrera	1	0	314	2	Técnico

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 10 DE 14</b>

<b>AS</b>	Técnico Área Salud (Regente de Farmacia)	Carrera	3	0	323	3	Técnico
<b>AS</b>	Técnico Área Salud (Forense)	Carrera	1	0	323	1	Técnico
<b>AS</b>	Técnico Área Salud (Imagenología)	Carrera	1	0	323	1	Técnico
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Camillero)	Carrera	4	2	412	9	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Odontología)	Carrera	6	0	412	8	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Farmacia)	Carrera	6	0	412	7	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	Carrera	3	0	412	5	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Enfermería 1)	Carrera	77	4	412	4	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (Enfermería 2)	Carrera	1	0	412	1	Asistencial
<b>AS</b>	Auxiliar Área Salud (SIAU)	Carrera	1	1	412	3	Asistencial
<b>AS</b>	Conductor	Trabajador Oficial	9	0	480	2	Asistencial
<b>TOTAL, CARGOS OPERATIVOS</b>			<b>157</b>	<b>18</b>			
<b>TOTAL, PLANTA DE EMPLEOS</b>			<b>274</b>	<b>34</b>			

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 11 DE 14</b>

### 6.1 Tipo de Vinculación

Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Trabajador Oficial	Total
5	3	11	233	22	274

### 6.2 Por Área


	Planta Global	Activos	Vacantes
Administrativo	117	101	16
Asistenciales	157	139	18

### 6.3 Vacancias

Área	Vacantes
Administrativo	16
Asistenciales	18
<b>Total</b>	<b>34</b>


### 6.4 Género

FEMENINO	MASCULINO
170	70

 <p><b>ESE Hospital San Juan de Dios</b> Santa Fe de Antioquia</p>	<p align="center"><b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b></p>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 12 DE 14</b>

## 6.5 Metodología

ACTIVIDAD	PROCEDIMIENTO
1.Provisión de Empleos de libre nombramiento y remoción	Serán provistos por nombramiento ordinario por parte del Representante Legal de la entidad, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
2. Los empleos en vacancia definitiva (Profesional Especializado, Profesional Universitario, Técnico y Asistenciales)	Se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.
3. Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado	Se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.
4.Suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Publica	Mediante comunicado Radicado No. 2025RS033532de fecha 17 de marzo de 2025, con Radicado en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia No. 1759 de fecha 24 de julio de 2025, mediante el cual la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC -, fundamentada en la Circular Externa 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023, que trata sobre “INSTRUCCIONES ETAPA DE PLANEACION DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN”, informa que la ESE hace parte de la Etapa de Planeación del Proceso de Selección Empresas Sociales del Estado 2, conforme las directrices impartidas en las diferentes Circulares a saber: Circular No.5 del 22 de septiembre de 2016, Circular Externa

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 13 DE 14</b>

	No.0011 de 2021, y en la Circular Externa 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 emanadas de la CNSC, así como las obligaciones que impartió la Procuraduría General de la Nación mediante la directiva No.015 del 30 de agosto de 2022 para reportar la Oferta Publica de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC)
--	---

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 9 del Decreto 1227 de 2005, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, NO pueden ser sujeto de encargo.

## 7. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Planeación de los Recursos Humanos: Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación.

- \* Manual Operativo MIGP
- \* Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (s. f.). *Planeación de los recursos humanos: lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación*. DAFP, República de Colombia.

	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-06</b>
		<b>VERSIÓN: 04</b>
		<b>FECHA: ENERO 2026</b>
		<b>PÁGINA 14 DE 14</b>

## 8. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

8.1 CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	Enero 2023	Elaboración del plan 2023	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Nallybe Durán – Subgerente de Calidad	Claudia María Calderón Gerente
02	Enero 2024	Elaboración del plan	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Nallybe Durán – Subgerente de Calidad	Claudia María Calderón Gerente
03	Enero 2025	Elaboración del plan vigencia 2025	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Jomara Úsuga – Coordinadora de calidad	Santiago Varela Macias - Gerente
04	Enero 2026	Elaboración del plan vigencia 2026	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Jomara Usuga – Coordinadora de calidad	Santiago Varela Macias - Gerente