

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Contenido

Introducción	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	3
Marco Normativo.....	3
Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG..	5
Alcance	6
Responsables.....	7
Diagnóstico	8
Estrategias y Líneas de acción.....	10
Plan de Acción	12
Indicadores.....	13
Recursos.....	14
Vigencia	15
Riesgos asociados al Plan	16
Vigencia	17
Control de cambios.....	18
Aprobación	18

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Introducción

El Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal constituye un instrumento de planeación institucional orientado a la adecuada gestión del talento humano, mediante la identificación, análisis y programación de la provisión de los empleos que presentan vacancia definitiva o temporal en la entidad. Este plan permite anticipar las necesidades de personal, garantizar la continuidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud y fortalecer la capacidad operativa y administrativa del hospital, en coherencia con su misión institucional y con los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad.

En el marco del Decreto 612 de 2018, el Plan Anual de Vacantes se integra al conjunto de planes institucionales que soportan la planeación y gestión anual de la entidad, y se constituye en un insumo fundamental para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la provisión de empleos, la organización de la planta de personal y la sostenibilidad del servicio público de salud. Su formulación y actualización responden a la necesidad de contar con información confiable y oportuna sobre la situación actual y proyectada de las vacantes, así como de los mecanismos legales para su provisión.

El Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente con la Dimensión de Talento Humano, en la medida en que contribuye a la planificación, gestión y desarrollo del personal, promoviendo la profesionalización, la estabilidad laboral y el fortalecimiento de las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos institucionales. De igual forma, se relaciona con las políticas de gestión y desempeño institucional asociadas al mérito, la transparencia y el control interno, al asegurar que los procesos de provisión de empleos se realicen conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se concibe como una herramienta que facilita la articulación con otros instrumentos de planeación del talento humano, tales como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, permitiendo una gestión integral y coherente del recurso humano del hospital. En este sentido, el plan no solo cumple una función operativa, sino que se proyecta como un mecanismo de mejora continua que contribuye a la calidad, eficiencia y oportunidad de los servicios de salud prestados a la comunidad del municipio de Yarumal y su área de influencia.

Objetivo General

Planificar, gestionar y actualizar de manera sistemática la información relacionada con los empleos que presentan vacancia definitiva o temporal en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, con el fin de programar su provisión oportuna y conforme al marco normativo vigente, garantizando la continuidad,

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

calidad y oportunidad en la prestación de los servicios de salud, el fortalecimiento de la gestión del talento humano y el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, transparencia y eficiencia administrativa.

Objetivos Específicos

- Identificar y actualizar de manera permanente los empleos que presentan vacancia definitiva o temporal en la planta de personal del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, con base en la información oficial del proceso de Gestión del Talento Humano.
- Analizar la situación actual y proyectada de las vacantes, considerando factores como retiros por pensión, terminación de periodos, necesidades del servicio y disponibilidad presupuestal, que permitan una adecuada planeación de la provisión de empleos.
- Definir y aplicar los mecanismos de provisión de vacantes conforme a la normatividad vigente, garantizando el respeto por el principio de mérito, la igualdad de oportunidades y los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con los demás instrumentos de planeación del talento humano, con el propósito de asegurar coherencia entre la provisión de empleos, la capacitación, el bienestar y el desarrollo de competencias del personal del hospital.
- Contribuir a la continuidad y calidad de la prestación de los servicios de salud, mediante la provisión oportuna de los empleos requeridos para el adecuado funcionamiento de los procesos asistenciales y administrativos.
- Fortalecer los procesos de seguimiento y control asociados a la gestión de vacantes, proporcionando información confiable y verificable que facilite la toma de decisiones por parte de la alta dirección y los órganos de control.

Marco Normativo

El Plan Anual de Vacantes del Hospital se fundamenta en el marco constitucional y legal que regula la función pública, la administración del talento humano, la carrera administrativa, la planeación institucional y la provisión de empleos públicos, así como en los lineamientos emitidos por las entidades competentes. Las principales normas que sustentan este plan son las siguientes:

Constitución Política de Colombia

Artículos 123, 125 y 209: Establecen que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

excepciones legales, y que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Ley 87 de 1993

Establece las normas para el ejercicio del control interno en las entidades del Estado, aplicable al seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan Anual de Vacantes.

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Define los sistemas de carrera, los mecanismos de provisión de empleos, los derechos y deberes de los servidores públicos y los principios que rigen la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

Ley 1438 de 2011

Por la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incorporando principios como el enfoque diferencial y la garantía del talento humano idóneo para la prestación de los servicios de salud.

Ley 1960 de 2019

Introduce modificaciones a la Ley 909 de 2004, fortaleciendo el sistema de mérito y el acceso a los empleos públicos a través de concursos de méritos.

Decreto 785 de 2005

Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de las entidades territoriales, y se fijan las funciones y requisitos generales de los empleos públicos.

Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública – Decreto 1083 de 2015

Compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y la gestión del talento humano, estableciendo las reglas para la provisión de empleos, encargos, nombramientos provisionales y periodos de prueba.

Decreto 648 de 2017

Reglamenta aspectos relacionados con el encargo y la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, estableciendo el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Decreto 1499 de 2017

Por medio del cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, y fortaleciendo la planeación, seguimiento y evaluación de la gestión institucional.

Decreto 612 de 2018

Por el cual se establecen las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción anual, definiendo el Plan Anual de Vacantes como uno de los instrumentos obligatorios de planeación en las entidades públicas.

Lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Circulares, directrices y orientaciones relacionadas con la provisión de empleos de carrera administrativa, la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, y el uso del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO.

Normatividad interna del Hospital San Juan de Dios de Yarumal

- Estatutos de la E.S.E.
- Manual de funciones y competencias laborales.
- Actos administrativos internos relacionados con la planta de personal y la gestión del talento humano.

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en tanto constituye un instrumento fundamental para la planeación, gestión y desarrollo del talento humano, elemento transversal para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la adecuada prestación de los servicios de salud.

En el marco del MIPG, este plan contribuye principalmente a la Dimensión de Talento Humano, al permitir que la entidad planifique de forma anticipada la provisión de empleos, fortalezca la estabilidad laboral, promueva el acceso a los cargos públicos con base en el mérito y asegure la disponibilidad del personal idóneo para el desarrollo de los procesos asistenciales y administrativos. De esta manera, el Plan Anual de Vacantes se convierte en un instrumento que soporta la profesionalización del talento humano y la mejora del desempeño institucional.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes guarda relación con la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, en la medida en que suministra información clave para la toma de decisiones estratégicas sobre la planta de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

personal, la sostenibilidad del servicio y la asignación de recursos, contribuyendo a la coherencia entre los objetivos estratégicos del hospital y su capacidad operativa real.

De forma transversal, el Plan se articula con la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados, especialmente con las políticas de Transparencia, Integridad y Control Interno, al establecer

mecanismos claros, normados y verificables para la provisión de empleos, reduciendo riesgos de discrecionalidad y fortaleciendo la confianza institucional y ciudadana.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes aporta al cumplimiento de las políticas de gestión y desempeño institucional, al promover prácticas de planeación, ejecución, seguimiento y mejora continua en la gestión del talento humano, asegurando que la provisión de los empleos se realice en coherencia con la normatividad vigente, los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y los principios que orientan el MIPG.

Alcance

El Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene como ámbito de aplicación la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad y que, durante la vigencia del plan, presenten vacancia definitiva o temporal, independientemente de su nivel jerárquico, naturaleza o dependencia de adscripción, conforme a la normatividad vigente sobre empleo público y carrera administrativa.

El plan involucra de manera directa al Proceso de Gestión del Talento Humano, como dependencia líder de su formulación, ejecución y seguimiento, y de manera articulada a la Gerencia, las subgerencias, las coordinaciones asistenciales y administrativas, así como a las demás dependencias del hospital que intervienen en la identificación de necesidades de personal, la provisión de empleos y la garantía de la continuidad del servicio.

La población objetivo del Plan Anual de Vacantes está constituida por los empleos públicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, así como por los servidores públicos y aspirantes que, de conformidad con la ley, pueden participar en los procesos de provisión de vacantes mediante encargo, nombramiento provisional o concurso de méritos, garantizando el respeto por los principios de igualdad, mérito y transparencia.

El período de ejecución del Plan Anual de Vacantes corresponde a la vigencia anual para la cual es formulado, sin perjuicio de los ajustes o actualizaciones que deban realizarse durante el transcurso del año, como resultado de cambios en la planta de personal, retiros no previstos, necesidades del servicio o

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

disposiciones normativas que impacten la gestión del talento humano del hospital.

Responsables

La formulación, ejecución, seguimiento y actualización del Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se desarrolla de manera articulada entre las dependencias responsables de la gestión del talento humano, la planeación institucional y el control interno, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y la adecuada provisión de los empleos requeridos para la prestación de los servicios de salud.

Dependencia líder del plan

Gestión del Talento Humano es la dependencia líder del Plan Anual de Vacantes, responsable de:

- Identificar y actualizar la información relacionada con las vacantes definitivas y temporales.
- Analizar la situación actual y proyectada de la planta de personal.
- Definir y aplicar los mecanismos de provisión de empleos conforme al marco normativo vigente.
- Articular el plan con los demás instrumentos de planeación del talento humano.
- Realizar el seguimiento periódico a la ejecución del plan y reportar los avances a la alta dirección.

Dependencias de apoyo

Para el cumplimiento de los objetivos del plan, se cuenta con el apoyo de las siguientes dependencias y actores institucionales:

- **Gerencia y Subgerencias**, en la orientación estratégica, toma de decisiones y aprobación de acciones relacionadas con la provisión de vacantes.
- **Planeación**, en la articulación del plan con el Plan de Acción institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Control Interno**, en el seguimiento, evaluación y verificación del cumplimiento del plan, así como en la gestión de riesgos asociados.
- **Coordinaciones asistenciales y administrativas**, en la identificación de necesidades de personal y el suministro oportuno de información sobre novedades que impacten la planta de cargos.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

- **Área Financiera**, en la verificación de la disponibilidad presupuestal requerida para la provisión de los empleos.

Roles y responsabilidades generales

- **Formulación del plan:** Gestión del Talento Humano, con apoyo de Planeación.
- **Ejecución del plan:** Gestión del Talento Humano, en coordinación con las dependencias involucradas.
- **Seguimiento y evaluación:** Gestión del Talento Humano y Control Interno.
- **Aprobación y direccionamiento:** Gerencia y Comité Institucional de Gestión y Desempeño, cuando aplique.

Diagnóstico

El diagnóstico del Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se fundamenta en el análisis de la situación actual de la planta de personal, las vacancias definitivas existentes, los retiros generados y proyectados, así como en los mecanismos institucionales de provisión de empleos, con el propósito de soportar técnica y objetivamente la formulación del presente plan.

El Hospital, en su condición de Empresa Social del Estado de segundo nivel de atención, requiere contar con una planta de personal suficiente, idónea y oportunamente provista, que garantice la continuidad, calidad y seguridad en la prestación de los servicios de salud. No obstante, durante las vigencias recientes se han identificado vacantes definitivas y temporales derivadas principalmente de retiros por pensión, terminación de periodos fijos y otras situaciones administrativas, las cuales demandan una planeación anticipada y articulada.

❖ Situación actual de las vacantes definitivas

Con base en la información consolidada por el Proceso de Gestión del Talento Humano, el hospital presenta las siguientes vacantes definitivas en la vigencia objeto del plan:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Tabla 1. Vacantes definitivas identificadas

Cargo	Código	Grado	Nivel de empleo	Número de Vacantes	Salario	Vacantes disponibles
Auxiliar Área de la Salud (Vacunador)	412	02	Asistencial	1	\$2.982.750	1
Auxiliar Administrativo (Farmacia)	407	03	Asistencial	1	\$2.930.420	1

Estas vacantes corresponden a empleos de carácter asistencial, considerados relevantes para la operación del hospital, lo que refuerza la necesidad de su provisión oportuna para evitar afectaciones en los procesos misionales.

❖ Proyección de vacantes por retiro pensional

Como parte del ejercicio de planeación prospectiva del talento humano, se realizó la revisión de las hojas de vida de los servidores públicos, con el fin de identificar posibles retiros por cumplimiento de requisitos para pensión o retiro forzoso por edad.

Tabla 2. Proyección de retiros por pensión – 2026.

Cargo	Número de vacantes proyectadas
Auxiliar de Enfermería	1
Auxiliar Administrativo – Almacén	1

Así mismo, el análisis de largo plazo evidencia que entre los años 2020 y 2030 se mantendrán estas proyecciones de retiro, lo cual exige fortalecer la planeación continua del Plan Anual de Vacantes.

❖ Retiros generados en vigencias recientes

El análisis histórico de los retiros generados permite identificar tendencias que impactan la estabilidad de la planta de personal y la provisión de empleos.

Tabla 3. Retiros generados – Vigencia 2025

Cargo	Número	Motivo
Auxiliar Área de la Salud (Vacunador)	1	Pensión
Auxiliar Administrativo (Farmacia)	1	Pensión
Profesional Universitario (Médico SSO)	1	Terminación periodo fijo
Subgerente Administrativa y Financiera	1	Pensión

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Tabla 4. Retiros previstos – vigencia 2026

Cargo	Número	Motivo
Auxiliar de Enfermería	1	Pensión por vejez
Auxiliar Administrativo – Almacén	1	Pensión por vejez
Profesional Universitario (Médico SSO)	1	Cumplimiento de periodo fijo

Estas situaciones de retiro confirman la necesidad de anticipar los procesos de provisión y fortalecer los mecanismos de planeación del talento humano.

❖ **Evaluaciones Internas, control y necesidades identificadas**

Los ejercicios de seguimiento realizados por el Sistema de Control Interno y las evaluaciones internas han evidenciado la importancia de:

- Contar con información actualizada y confiable sobre las vacantes.
- Fortalecer la planeación de la provisión de empleos críticos.
- Reducir la dependencia prolongada de mecanismos de provisión transitoria.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con los demás instrumentos de planeación del talento humano y con los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En consecuencia, el diagnóstico evidencia la necesidad de implementar estrategias y acciones orientadas a la provisión oportuna de vacantes, al fortalecimiento de la planeación prospectiva del talento humano y al cumplimiento estricto de la normatividad vigente, lo cual fundamenta técnica y objetivamente la formulación del presente Plan Anual de Vacantes.

Estrategias y Líneas de acción

Con base en el diagnóstico realizado y en concordancia con los objetivos del Plan Anual de Vacantes, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal define las siguientes estrategias institucionales y líneas de acción, orientadas a garantizar la planeación, provisión oportuna y gestión adecuada de las vacantes, contribuyendo a la continuidad y calidad de los servicios de salud.

Estrategia 1. Fortalecimiento de la planeación de vacantes y la información de la planta de personal

Líneas de acción:

- Actualizar de manera permanente el inventario de vacantes definitivas y temporales de la planta de personal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

- Consolidar y analizar la información relacionada con retiros, encargos, nombramientos provisionales y demás situaciones administrativas que impacten la provisión de empleos.
- Incorporar la proyección de vacantes por retiro pensional y por cumplimiento de periodos fijos como insumo para la planeación institucional.

Estrategia 2. Provisión oportuna y conforme a la normatividad vigente

Líneas de acción:

- Aplicar los mecanismos de provisión de empleos de acuerdo con la normatividad vigente, garantizando el respeto por el principio de mérito y los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Priorizar la provisión de los empleos considerados críticos para la operación asistencial y administrativa del hospital.
- Gestionar oportunamente el reporte de vacantes a la OPEC y el seguimiento a los procesos adelantados a través del sistema SIMO.

Estrategia 3. Articulación del Plan Anual de Vacantes con los instrumentos de planeación del talento humano

Líneas de acción:

- Coordinar la ejecución del Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos.
- Asegurar la coherencia entre la provisión de vacantes, el desarrollo de competencias del personal y las necesidades del servicio.
- Integrar la información del plan al Plan de Acción institucional y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Estrategia 4. Seguimiento y control a la gestión de vacantes

Líneas de acción:

- Implementar mecanismos de seguimiento periódico a la ejecución del Plan Anual de Vacantes.
- Medir el desempeño de la gestión de vacantes mediante indicadores definidos.
- Identificar oportunidades de mejora y aplicar acciones correctivas cuando se presenten desviaciones frente a lo planeado.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Plan de Acción

Estrategia	Actividad	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin	Producto / Entregable	Indicador
Fortalecimiento de la planeación de vacantes y la información de la planta de personal	Actualizar y consolidar el inventario de vacantes definitivas y temporales de la planta de personal	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Inventario de vacantes actualizado	% de vacantes identificadas y registradas
Fortalecimiento de la planeación de vacantes y la información de la planta de personal	Realizar la proyección anual de vacantes por retiro pensional y otras situaciones administrativas	Gestión del Talento Humano	Enero	Marzo	Informe de proyección de vacantes	Proyección de vacantes elaborada
Provisión oportuna y conforme a la normatividad vigente	Gestionar la provisión de vacantes mediante encargo o nombramiento provisional, según aplique	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Actos administrativos de provisión	% de vacantes provistas oportunamente
Provisión oportuna y conforme a la normatividad vigente	Reportar oportunamente las vacantes definitivas a la OPEC y realizar seguimiento en SIMO	Gestión del Talento Humano	Enero	Diciembre	Vacantes reportadas en OPEC / SIMO	% de vacantes reportadas a la CNSC
Articulación del Plan Anual de Vacantes con los instrumentos de planeación del talento humano	Articular el Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Acción institucional	Gestión del Talento Humano / Planeación	Enero	Junio	Planes articulados	Número de planes articulados

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Seguimiento y control a la gestión de vacantes	Realizar seguimiento periódico a la ejecución del Plan Anual de Vacantes	Gestión del Talento Humano / Control Interno	Trimestral	Diciembre	Informes de seguimiento	Número de seguimientos realizados
--	--	--	------------	-----------	-------------------------	-----------------------------------

Indicadores

Con el fin de medir la gestión, los productos, los resultados y el impacto del Plan Anual de Vacantes, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal define los siguientes indicadores, los cuales permiten realizar seguimiento a la ejecución del plan, evaluar su efectividad y soportar la toma de decisiones de mejora.

INDICADORES DE GESTIÓN				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Actualización del inventario de vacantes	$\frac{\text{(Número de vacantes actualizadas / Número total de vacantes identificadas)}}{100} \times 100$	Mensual	Inventario de vacantes – Gestión del Talento Humano	100 %
Reporte oportuno de vacantes a la OPEC	$\frac{\text{(Vacantes reportadas oportunamente / Total de vacantes definitivas)}}{100} \times 100$	Trimestral	Reportes OPEC – SIMO	$\geq 95 \%$
Seguimiento al Plan Anual de Vacantes	$\frac{\text{(Seguimientos realizados / Seguimientos programados)}}{100} \times 100$	Trimestral	Informes de seguimiento	100 %
INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Vacantes provistas	$\frac{\text{(Número de vacantes provistas / Total de vacantes existentes)}}{100} \times 100$	Trimestral	Actos administrativos de provisión	$\geq 90 \%$
Proyección anual de vacantes elaborada	$\frac{\text{(Proyección elaborada / Proyección programada)}}{100} \times 100$	Anual	Informe de proyección de vacantes	100 %
INDICADORES DE PRODUCTO				

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Oportunidad en la provisión de vacantes	$(\text{Vacantes provistas dentro del plazo} / \text{Total de vacantes provistas}) \times 100$	Trimestral	Registros de provisión de empleos	$\geq 85 \%$
Continuidad del servicio por cobertura de vacantes críticas	$(\text{Vacantes críticas cubiertas} / \text{Vacantes críticas identificadas}) \times 100$	Trimestral	Informes de Talento Humano y áreas misionales	$\geq 95 \%$
INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Reducción de afectaciones operativas por vacancias	$(\text{Número de afectaciones registradas} / \text{Afectaciones del periodo anterior}) \times 100$	Anual	Informes de gestión institucional	Reducción $\geq 20 \%$
Fortalecimiento de la gestión del talento humano	$(\text{Resultados favorables en evaluaciones internas} / \text{Total de evaluaciones realizadas}) \times 100$	Anual	Informes de evaluación MIPG / Control Interno	$\geq 90 \%$

Recursos

Para la adecuada ejecución del Plan Anual de Vacantes, se requiere la disponibilidad y articulación de los siguientes recursos, los cuales permiten garantizar la planeación, provisión y seguimiento de las vacantes conforme a la normatividad vigente y a las necesidades del servicio.

Recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes contará con el talento humano adscrito al Proceso de Gestión del Talento Humano, responsable de la identificación, análisis y gestión de las vacantes, así como del seguimiento a los mecanismos de provisión de empleos. De manera complementaria, se requiere la participación y apoyo de la Gerencia, Planeación, Control Interno, Área Financiera y de las coordinaciones asistenciales y administrativas, quienes suministran información oportuna y apoyan la toma de decisiones relacionadas con la provisión de cargos.

Recursos financieros

La ejecución del Plan Anual de Vacantes se soporta en los recursos financieros asignados en el presupuesto del Hospital San Juan de Dios de Yarumal para la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

gestión del talento humano, los cuales permiten atender los costos asociados a la provisión de empleos, tales como remuneración salarial, prestaciones sociales y demás gastos derivados de los nombramientos, encargos o provisiones temporales, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y las disposiciones legales vigentes.

Recursos técnicos y tecnológicos

Para la implementación y seguimiento del Plan Anual de Vacantes, el hospital dispone de recursos técnicos y tecnológicos que incluyen equipos de cómputo, herramientas ofimáticas, sistemas de información institucionales y las plataformas dispuestas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, tales como el sistema SIMO, que permiten el registro, reporte y seguimiento de las vacantes, así como la gestión de la información relacionada con la planta de personal.

Vigencia

El seguimiento y la evaluación del Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se realizarán de manera sistemática y periódica, con el propósito de verificar el avance en la ejecución de las actividades, el cumplimiento de los objetivos definidos y la efectividad de las estrategias implementadas, así como de identificar oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

El Proceso de Gestión del Talento Humano, como dependencia líder del plan, será responsable de realizar el seguimiento periódico a la ejecución del Plan Anual de Vacantes, con base en el plan de acción y los indicadores definidos. Dicho seguimiento se efectuará con una periodicidad trimestral, sin perjuicio de los controles permanentes que se realicen en función de la dinámica institucional y de las necesidades del servicio.

La evaluación de avances y cumplimiento se realizará mediante el análisis de los resultados obtenidos en los indicadores de gestión, producto, resultado e impacto, permitiendo establecer el nivel de ejecución del plan, la oportunidad en la provisión de vacantes y la contribución del plan a la continuidad y calidad de los servicios de salud. Los resultados de esta evaluación servirán como insumo para la toma de decisiones por parte de la alta dirección.

Los resultados del seguimiento y la evaluación serán reportados a la Gerencia, al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y a las instancias que correspondan, así como a los entes de control, cuando así sea requerido, en el marco de los procesos de rendición de cuentas, auditorías internas y externas y evaluaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Cuando como resultado del seguimiento y la evaluación se identifiquen desviaciones, debilidades o riesgos que puedan afectar el cumplimiento del Plan Anual de Vacantes, se formularán e implementarán acciones de mejora, las

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

cuales podrán incluir ajustes al plan de acción, fortalecimiento de controles, redefinición de estrategias o actualización del plan, garantizando el principio de mejora continua en la gestión del talento humano del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

Riesgos asociados al Plan

La ejecución del Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal puede verse afectada por diversos riesgos de carácter operativo, administrativo, legal y estratégico, los cuales deben ser identificados y gestionados de manera preventiva, en articulación con el Sistema de Control Interno y el mapa de riesgos institucional, con el fin de garantizar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.

A continuación, se identifican los principales riesgos asociados al plan y las acciones generales de mitigación:

Riesgo	Causas	Consecuencias	Acciones de Mitigación	Responsable
No provisión oportuna de vacantes	Falta de planeación anticipada de las vacantes y demoras en los procesos de provisión	Afectación de la continuidad y calidad de los servicios asistenciales y administrativos	Planeación anticipada de vacantes, priorización de cargos críticos, seguimiento permanente a los tiempos de provisión	Gestión del Talento Humano
Incumplimiento de la normatividad vigente en la provisión de empleos	Desconocimiento o aplicación inadecuada de la normativa sobre carrera administrativa y provisión de empleos	Riesgos legales, disciplinarios y sancionatorios para la entidad	Verificación permanente del marco normativo, capacitación al personal de talento humano, acompañamiento de Control Interno	Gestión del Talento Humano / Control Interno
Información desactualizada o incompleta sobre vacantes	Falta de actualización periódica del inventario de vacantes y deficiencias en el flujo de información interna	Decisiones de provisión inadecuadas y debilidades en la planeación del talento humano	Actualización periódica del inventario de vacantes, validación de información con las áreas involucradas	Gestión del Talento Humano
Dependencia prolongada de	Demoras en los procesos de concurso de	Inestabilidad laboral, afectación del	Gestión oportuna de reportes a la OPEC,	Gestión del Talento Humano

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

provisiones transitorias	méritos y en el reporte oportuno de vacantes a la OPEC	principio de mérito y riesgo de observaciones de entes de control	seguimiento permanente a los procesos de concurso de méritos	
Insuficiencia de recursos presupuestales para la provisión de vacantes	Limitaciones presupuestales y falta de articulación entre la planeación del talento humano y el presupuesto	Imposibilidad de proveer vacantes prioritarias y afectación del funcionamiento institucional	Articulación con el área financiera, priorización de vacantes críticas, gestión eficiente de los recursos disponibles	Gestión del Talento Humano / Área Financiera

La gestión de estos riesgos será objeto de seguimiento permanente por parte del Proceso de Gestión del Talento Humano y el Sistema de Control Interno, y las acciones de mitigación serán ajustadas de acuerdo con los resultados del seguimiento, los cambios normativos y las necesidades del servicio.

Vigencia

El Plan Anual de Vacantes del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tendrá una vigencia anual, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de la respectiva anualidad para la cual es formulado, en concordancia con el Plan de Acción institucional y los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan podrá ser actualizado o ajustado durante su vigencia, cuando se presenten cambios en la planta de personal, modificaciones normativas, necesidades del servicio, disposiciones de los órganos de control o situaciones sobrevinientes que impacten la gestión del talento humano, garantizando en todo caso la trazabilidad, la justificación técnica y la aprobación por la autoridad competente.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ANUAL DE VACANTES	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-003
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 12/01/2026

Control de cambios

Fecha	Versión	Páginas Afectadas	Descripción del contenido
28/01/2021	01	Todo el documento	Actualización del documento
28/01/2022	02	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2023	03	Todo el documento	Actualización del documento
02/01/2024	04	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2025	05	Todo el documento	Actualización del documento
12/01/2026	06	Todo el documento	Actualización del documento

Aprobación

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Jorge Armando Patiño Medina – Yenny Alexandra Herrera Agudelo – Ana Maria Yepes Torres	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Oficina Jurídica – Profesional de Calidad – Apoyo de Calidad	Gerente