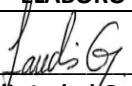
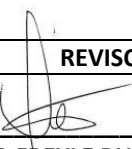
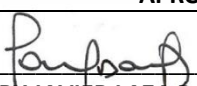




PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026

ELABORO	REVISO	APROBO
 Laudis Isabel Guzmán Profesional Universitario	 YELKANA FREYLE BUILES Profesional Universitario	 LARRY JAVIER LAZA BARRIOS Agente Especial Interventor

Fecha:

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 2

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVOS	4
3. AMBITO DE APLICACION.....	4
4. MARCO LEGAL	4
5. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.....	5
6. DEFINICIONES	6
7. NORMATIVIDAD.....	7
8. RESPONSABLES.....	8
9. ANALISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE CARGOS.	8
10. CÓMO SE DESARROLLA EL PLAN.	11
10.1. EMPLEOS VACANTES	12

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 3

1. INTRODUCCION

La ESE Hospital San José de Maicao II Nivel, fue creada mediante Ordenanza No. 005 de 1999, como una Empresa Social del Estado, que constituye una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden departamental, dotado de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa del II nivel de atención creada por la Asamblea Departamental de la Guajira.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la Información sobre los empleos vacantes del Hospital San José de Maicao, con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos, así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del Talento Humano.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Hospital San José de Maicao, implementa el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 4

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

Informar anualmente cómo se encuentra la planta del Hospital San José de Maicao, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la prestación del servicio en la entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico del Hospital
- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Buscar la provisión definitiva de los cargos vacantes.

3. AMBITO DE APLICACION

Este documento aplica para los funcionarios de la planta global y planta temporal de la ESE Hospital San José de Maicao.

4. MARCO LEGAL

El plan anual de vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos en vacancia definitiva, el decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 reglamento del sector de la Función pública capítulo 3 formas de provisión del empleo público las define así:

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como “El conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 5

requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente decreto-ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política Colombiana o en leyes especiales.

5. 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilado 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. 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 territorial.

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 puedan 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 6

6. DEFINICIONES

El Plan Anual de Empleos Vacantes: es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho plan se relaciona la cantidad y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional que deben ser provistas en el siguiente año y que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Por otro lado, y para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 20153 del sector Función Pública establece:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.
- Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, del mencionado decreto establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 7

3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

7. NORMATIVIDAD

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública
Decreto 1227 de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
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 201810000000027 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.
Guía DAFP	Planeación de los Recursos Humanos, "Lineamientos de política, estrategias y orientación para la implementación"
Guía DAFP	Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes
Decreto 1499 de 2017	Artículo 133, por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015.
Decreto 648 de 2017.	Por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de Provisión del empleo

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 8

8. RESPONSABLES.

La responsabilidad del Plan de Vacantes del Hospital se encuentra bajo los siguientes responsables:

El Representante Legal de La ESE

Profesional Universitario Código 216 Grado 10- Con funciones de Talento Humano

El Comité Evaluador de Gestión y desempeño

9. ANALISIS DE LA ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE CARGOS.

El Hospital San José de Maicao, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. 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 planta de cargos del Hospital San José de Maicao, esta soportada con un número de cargos en planta de cuatrocientos setenta (469) cargos, distribuidos de la siguiente forma:

NIVEL	N CARGOS
ASESOR	2
ASISTENCIAL	241
DIRECTIVO	15
PROFESIONAL	187
TÉCNICO	24
TOTAL	469

NATURALEZA CARGO	N CARGOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	90
DE PERIODO FIJO	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	15
TEMPORAL	352
TRABAJADOR OFICIAL	2
TOTAL	469

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 10

La planta de Cargos actual de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, teniendo en cuenta Resolución 0458 del 05 de junio 2025. Es la siguiente:

		ESE HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO EN INTERVENCION NIT 892120115-1 ASIGNACIONES SALARIAL 2025 7.00%							
NIVEL	CODIGO	GRADO	NOMBRE DEL CARGO	N° CARGOS	NO. HORAS/DIA CARGO	ASIGNACION BASICA MENSUAL 2025	VALOR TOTAL ASIGNACION MENSUAL 2025	NUMERO MESES	ASIGNACION BASICA ANUAL 2025
DIRECTIVO	85	03	GERENTE	1	8	19,378,644	19,378,644	12	232,543,725
	90	02	SUBGERENTE	2	8	11,827,150	23,654,300	12	283,851,594
	09	01	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	1	8	8,228,287	8,228,287	12	98,739,444
	09	01	Director Operativo	2	8	8,228,287	16,456,574	12	197,478,888
	09	01	Director Técnico	4	8	8,228,287	32,913,148	12	394,957,776
	06	01	Jefe de Oficina	5	8	8,228,287	41,141,435	12	493,697,220
SUBTOTAL				15			141,772,387	12	1,701,268,647
ASESOR	115	01	Jefe de Oficina Asesora	1	8	6,799,350	6,799,350	12	81,592,204
	SUBTOTAL			1			6,799,350		81,592,204
PROFESIONAL	205	10	TESORERO GENERAL	1	8	6,926,083	6,926,083	12	83,112,999
	211	8	Médico General	2	8	5,420,708	10,841,415	12	130,096,986
	214	4	Odontólogo	1	8	4,660,959	4,660,959	12	55,931,502
	215	10	Almacenista General	1	8	6,926,083	6,926,083	12	83,112,999
	217	2	Profesional Servicio Social Obligatorio	3	8	4,009,413	12,028,239	12	144,338,870
	217	8	Profesional Servicio Social Obligatorio	4	8	5,420,708	21,682,831	12	260,193,972
	219	1	Profesional Universitario	23	8	3,546,511	81,569,747	12	978,836,959
	219	5	Profesional Universitario	1	8	4,976,398	4,976,398	12	59,716,773
	219	10	Profesional Universitario	9	8	6,926,083	62,334,749	12	748,016,991
	222	12	Profesional Especializado	2	8	7,930,342	15,860,685	12	190,328,219
	237	8	Profesional Universitario Área de la Salud	1	8	5,420,708	5,420,708	12	65,048,493
	237	10	Profesional Universitario Área de la Salud	2	8	6,926,083	13,852,167	12	166,225,998
	243	02	ENFERMEROS	2	8	4,009,413	8,018,826	12	96,225,913
SUBTOTAL				52			255,098,889		3,061,186,673
TECNICO	314	01	Técnico Operativo	8	8	2,889,899	23,119,190	12	277,430,285
	314	02	Técnico Operativo	2	8	3,552,378	7,104,755	12	85,257,061
	314	04	Técnico Operativo	1	8	4,192,503	4,192,503	12	50,310,035
	314	05	Técnico Operativo	1	8	4,476,171	4,476,171	12	53,714,047
	367	03	Técnico Administrativo	1	8	3,916,143	3,916,143	12	46,993,719
SUBTOTAL				13			42,808,762		513,705,147
ASISTENCIAL	407	08	Auxiliar Administrativo	1	8	2,494,656	2,494,656	12	29,935,869
	407	12	Auxiliar Administrativo	1	8	3,552,378	3,552,378	12	42,628,530
	412	02	Auxiliar Área Salud	9	8	1,615,700	14,541,300	12	174,495,600
	480	06	Conductor	1	8	2,285,998	2,285,998	12	27,431,979
SUBTOTAL				12			22,874,332		274,491,979
TOTAL				93			327,581,334	-	5,632,244,650
PLANTA TRANSITORIA	105	02	Asesor	1	8	8,228,287	8,228,287	12	98,739,444
	211	13	Médico General	1	8	8,283,210	8,283,210	12	99,398,523
	211	15	Médico General	1	8	10,107,614	10,107,614	12	121,291,365
	213	16	Médico Especialista	1	4	5,068,776	5,068,776	12	60,825,314
	213	17	Médico Especialista	1	8	12,074,702	12,074,702	12	144,896,421
	214	10	Odontólogo	1	4	3,463,042	3,463,042	12	41,556,506
	243	8	Enfermero	1	8	5,420,708	5,420,708	12	65,048,493
	243	9	Enfermero	2	8	5,733,610	11,467,220	12	137,606,640
	243	13	Enfermero	1	8	8,283,210	8,283,210	12	99,398,523
	407	12	Auxiliar Administrativo	3	8	3,552,378	10,657,133	12	127,885,591
	412	3	Auxiliar Área Salud	1	8	1,931,594	1,931,594	12	23,179,128
	412	5	Auxiliar Área Salud	1	8	2,140,700	2,140,700	12	25,688,397
	412	8	Auxiliar Área Salud	3	8	2,494,656	7,483,967	12	89,807,608
	412	11	Auxiliar Área Salud	5	8	3,011,386	15,056,928	12	180,683,132
	440	12	Secretario	1	8	3,552,378	3,552,378	12	42,628,530
SUBTOTAL				24			113,219,468		1,358,633,615



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026

CÓDIGO: AP:GTH:PL:005

VERSIÓN: 002

FECHA:29/01/2026

Página 11

PLANTA TEMPORAL	211	8	Medico General	38	8	5,420,708	205,986,894	12	2,471,842,729
	214	4	odontólogo	2	8	4,660,959	9,321,917	12	111,863,004
	219	1	Profesional Universitario	8	8	3,546,511	28,372,086	12	340,465,029
	237	1	Profesional Universitario Area de la Salud	31	8	3,546,511	109,941,832	12	1,319,301,988
	242	11	Profesional Especializado Area de la Salud	1	8	7,625,322	7,625,322	12	91,503,862
	243	2	Enfermero	46	8	4,009,413	184,433,000	12	2,213,196,004
	323	1	Técnico Área de la Salud	11	8	2,889,899	31,788,887	12	381,466,642
	407	1	Auxiliar Administrativo	43	8	1,444,500	62,113,500	12	745,362,000
	412	2	Auxiliar Área Salud	156	8	1,615,700	252,049,200	12	3,024,590,400
	412	1	Auxiliar Área Salud	16	8	1,444,500	23,112,000	12	277,344,000
SUBTOTAL PLANTA TEMPORAL				352			914,744,638	-	10,976,935,658
TOTAL PLANTA DE PERSONAL				469	-		1,355,545,440	-	17,967,813,923

10. CÓMO SE DESARROLLA EL PLAN.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, 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.

Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 12

El Hospital San José de Maicao, cumple con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del sistema SIMO.

Formalización: El objetivo de la E.S.E. Hospital San José de Maicao es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio. Para ello se realizado en el 2024 un estudio de cargas laborales y estableció los recursos de talento humano que necesitaba la E.S.E.

Para adelantar el plan de formalización se tuvieron en cuenta la ampliación de la planta global y crear la planta temporal en equidad y con vocación de permanecía.

Mediante el estudio de cargas se logró establecer una planta temporal de 352 cargos En el estudio técnico de rediseño y formalización laboral, se identificó que la E.S.E podría formalizar en 4 etapas, a partir del 2024 se realizó la primera etapa con 59 empleos formalizados, hasta el 31 de diciembre con una proyección para la segunda etapa de 134 para formalizaron el de 01 de enero del 2025 y para enero o febrero de 2026 formalizar el tercer grupo de formalización con un grupo de 50 personas aproximadamente.

Mediante la ampliación de la planta global se establecieron 93 cargos permanentes, 24 transitorios y 352 temporal para un total de 469 cargos.

10.1. EMPLEOS VACANTES

NATURALEZA CARGO	CARGOS PROVISTOS	VACANTES	TOTAL CARGOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	52	38	90
DE PERIODO FIJO	1	9	10
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7	8	15
TEMPORAL	174	178	352
TRABAJADOR OFICIAL	2	0	2
Total	236	233	469

La oficina de talento humano identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2026, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2025.

Al cierre de la vigencia 2025, de los 469 cargos aprobados por la E.S.E Hospital San José, según resolución 0231 del 25 de junio de 2024 establece la nueva estructura organizacional de la entidad, y mediante resolución 0232 y 233 del 25 de junio de 2024, establece la nueva planta permanente y planta temporal respectivamente, y resolución 0458 del 05 junio de 2025 por medio del cual se ajusta el plan de cargos, a 31 de Diciembre de 2025, para un total de 467 cargos de los cuales 236 cargos estaban provistos por funcionarios, quedando 233 en vacancia.

CARGOS	VINCULADOS	%
ASESOR	1	0.90
ASISTENCIAL	142	60.00
DIRECTIVO	7	2.80
PROFESIONAL	70	29.60
TÉCNICO	16	6.70
Total	236	100%

CARGO	VINCULADOS	%
ADMINISTRATIVO	62	26

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 14

ASISTENCIAL	174	74
Total	236	100%

De los 236 cargos provistos durante la vigencia 2025, el 74 % de los cargos se presentó en el área Asistencial y el 26 % en el área Asistencial.

En el Nivel Directivo 7 cargos estaban provistos representados en un 2.80 %, un (1) Asesor con el 0.9%, Profesionales 29.60% cargos ocupados, los asistenciales 60% con el mayor número de cargos provistos y el 6.70% restante entre Técnicos y Asistenciales.

A continuación, se presenta la distribución, por denominación de empleo, de los empleos en vacancias de la planta global de la E.S.E. Hospital San José de Maicao.

CARGO	VINCULADOS	VACANTES
PERMANENTE	47	46
Almacenista General, Código 215, Grado 10	1	0
Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 08	1	0
Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 12	1	0
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 02	0	9
Conductor, Código 480, Grado 06	1	0
Dirección de Talento Humano, Código 09, Grado 01	0	1
Director Operativo, Código 09, Grado 01	1	1
Director Técnico, Código 09, Grado 01	3	1
Enfermero, Código 243, Grado 02	2	0
Gerente, Código 85, Grado 03	0	1
Jefe De Oficina Asesora, Código 115, Grado 01	0	1
Jefe de Oficina, Código 06, Grado 01	1	4
Médico General, Código 211, Grado 08	0	2
Odontólogo, Código 214, Grado 04	0	1
Profesional Especializado, Código 222, Grado 12	2	0
Profesional Servicio Social Obligatorio, Código 217, Grado 02	0	3
Profesional Servicio Social Obligatorio, Código 217, Grado 08	0	4
Profesional Universitario Área De La Salud, Código 237, Grado 08	1	0
Profesional Universitario Área De La Salud, Código 237, Grado 10	1	1
Profesional Universitario, Código 219, Grado 01	10	13
Profesional Universitario, Código 219, Grado 05	1	0



**PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES
2026**

CÓDIGO: AP:GTH:PL:005

VERSIÓN: 002

FECHA:29/01/2026

Página 15

Profesional Universitario, Código 219, Grado 10	9	0
Subgerente, Código 90, Grado 02	2	0
Técnico Administrativo, Código 367, Grado 03	1	0
Técnico Operativo, Código 314, Grado 01	5	3
Técnico Operativo, Código 314, Grado 02	2	0
Técnico Operativo, Código 314, Grado 04	1	0
Técnico Operativo, Código 314, Grado 05	1	0
Tesorero General, Código 205, Grado 10	0	1
TEMPORAL	174	178
Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 01	18	25
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 01	11	5
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 02	102	54
Enfermero, Código 243, Grado 02	16	30
Médico General, Código 211, Grado 08	0	38
Odontólogo, Código 214, Grado 09	0	2
Profesional Especializado Área de la Salud, Código 242, Grado 11	1	0
Profesional Universitario Área De La Salud, Código 237, Grado 01	16	15
Profesional Universitario, Código 219, Grado 01	4	4
Técnico Área de la Salud, Código 323, Grado 01	6	5
TRANSITORIA	15	10
Asesor, Código 105, Grado 02	1	0
Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 12	0	3
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 03	1	0
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 05	0	1
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 08	2	1
Auxiliar Área Salud, Código 412, Grado 11	5	0
Enfermero, Código 243, Grado 08	1	0
Enfermero, Código 243, Grado 09	1	1
Enfermero, Código 243, Grado 13	0	1
Médico Especialista, Código 213, Grado 16	1	0
Médico Especialista, Código 213, Grado 17	0	1
Médico General, Código 211, Grado 13	1	0
Médico General, Código 211, Grado 15	1	0
Odontólogo, Código 214, Grado 10	1	0
Secretario, Código 440, Grado 12	0	1
Total	236	233

10.2 RETIROS GENERADOS

Los siguientes fueron los retiros generados durante el año 2025

ITE MS	Empleado	NOMBRE CARGO	CODIGO	GRADO	INGRESO	RETIRO	MOTIVO RETIRO
1	SAID TORRADO JAIME	MEDICO ESPECIALISTA CODIGO 213 GRADO 17	213	17		31/07/2025	Renuncia regularmente aceptada Retiro por haber obtenido pensión de jubilación o vejez
2	SIXTA TULIA PUERTA CAMARGO	ENFERMERO CODIGO 243 GRADO 09	243	09		09/07/2025	Renuncia regularmente aceptada Retiro por haber obtenido pensión de jubilación o vejez
3	LINA MARCELA AYOLA CONTRERAS	ENFERMERA CODIGO 243 GRADO 02	243	02		28/02/2025	Renuncia regularmente aceptada
4	MARYEINIS TELLEZ USTATE	TECNICO AREA DE LA SALUD COD 323 GRADO 01	323	01		13/01/2025	Renuncia regularmente aceptada
5	YISAMAR ANIESKA CASTAÑO OJEDA	ENFERMERA CODIGO 243 GRADO 02	243	02		01/06/2025	Renuncia regularmente aceptada
6	YURIANYS RODRIGUEZ GAMEZ	AUXILIAR AREA CODIGO 412 GRADO 02	412	02		21/08/2025	Renuncia regularmente aceptada
7	LESBIA CASTRO AMADOR	AUXILIAR AREA CODIGO 412 GRADO 02	412	02		31/12/2025	Renuncia regularmente aceptada
8	MAUYURI ROSARIO PINTO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	237	01		14/02/2025	Renuncia regularmente aceptada
9	MARCELYS LIZBETH PANA IGUARAN	ASESOR	105	02		31/12/2025	Renuncia regularmente aceptada
10	GEOVANIS VILLANUEVA TORREGROSA	DIRECTOR TECNICO	009	01		24/01/2025	Renuncia regularmente aceptada
11	ANNI AGUILAR ARGOTE	DIRECTOR TECNICO CODIGO 009 GRADO 01	009	01		01/07/2025	Renuncia regularmente aceptada

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 17

MOTIVO RETIRO	CANTIDAD
RENUNCIA REGULARENTE ACEPTADA	9
RENUNCIA POR RECONOCIMIENTO DE LA PENSIÓN	2
TOTAL, RETIROS	11

10.3 PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE JUBILACION

La Dirección de Administrativa realizó revisión de hojas de vida de los funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez, Tal como se detalle a continuación:

ITEMS	Empleado	NOMBRE CARGO	FECHA NACIMIENTO	EDAD
1	ALEXIS ROSA ARREDONDO ANDRADE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD CODIGO 237 GRADO 10	29/11/1956	68
2	BENJAMIN MAZENET HENRIQUEZ	MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 13	19/09/1955	69
3	CECILIA INES LOPEZ GUTIERREZ	MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 15	1/12/1968	56
4	DAMARIS ISABEL FLOREZ DAGER	AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 08	3/07/1967	57
5	EDGAR MANUEL CHOLES MEJIA	ODONTOLOGO CODIGO 214 GRADO 10	30/09/1961	63
6	ENITH JOSEFINA PINTO ARAGON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GRADO 08	21/02/1962	62
7	ERNESTO LUIS QUINTERO ROMERO	MEDICO ESPECIALISTA CODIGO 213 GRADO 16	29/10/1959	65
8	LACIDES RAFAEL MAGDANIEL VILLAR	CONDUCTOR CODIGO 480 GRADO 06	4/04/1965	59
9	MABEL YACIRA BARROS PEÑARANDA	TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 02	17/05/1967	57
10	MABIS MERCADO RUA	ENFERMERO CODIGO 243 GRADO 13	4/12/1966	58

	PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES 2026	CÓDIGO: AP:GTH:PL:005
		VERSIÓN: 002
		FECHA: 29/01/2026
		Página 18

11	MANUEL ISAAC RIBON DIAZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD CODIGO 237 GRADO 10	26/11/1967	57
12	MARLENE IVETTE PALACIO PAZ	AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	10/09/1966	58
13	MAYERLIN MANJARRES PINTO	SECRETARIO CODIGO 440 GRADO 12	24/07/1967	57
14	ROSANA MERCEDES LACOUTURE RUIZ	AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 08	11/02/1960	64
15	TEOBALDO ENRIQUE PINTO DAZA	AUXILIAR AREA DE LA SALUD CODIGO 412 GRADO 03	4/12/1959	65
16	YENIS DEL SOCORRO GARCIA DIAZ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CODIGO 407 GRADO 12	17/12/1967	57
17	ZENaida CONSUELO CARRILLO HERNANDEZ	TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 05	18/03/1966	58
18	ZIOLIS BARROS PEÑARANDA	TECNICO OPERATIVO CODIGO 314 GRADO 02	18/08/1965	59

Fecha de Actualización: Diciembre de 2025

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento, y son las que se ocasionan por renunciade los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos.