



Gobernación del  
**MAGDALENA**



Hospitales  
y Médico  
en Tu Casa



E.S.E. HOSPITAL  
**NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN**  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA



**PLAN ANUAL DE VACANTES**  
— E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN —  
— GUAMAL — MAGDALENA —  
**VIGENCIA 2026**  
**MADELEINE DÍAZ FRANCO**  
GERENTE

**E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen**  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA

<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 2 de 10

## **TABLA DE CONTENIDO**

### **PLAN ANUAL DE VACANTES – VIGENCIA 2026** **E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN** **GUAMAL – MAGDALENA**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS DEL PLAN**
  - 2.1 Objetivo General
  - 2.2 Objetivos Específicos
- 3. MARCO NORMATIVO**
- 4. ARTICULACIÓN CON EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG Y FURAG**
- 5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA E.S.E.**
  - 5.1 Identificación General
  - 5.2 Misión
  - 5.3 Visión
  - 5.4 Valores Institucionales
  - 5.5 Principios Institucionales
- 6. DIAGNÓSTICO ACTUAL DEL TALENTO HUMANO**
- 7. PLAN DE ACCIÓN – VIGENCIA 2026**
- 8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO**
- 9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA**
- 10. VIGENCIA**
- 11. TABLAS CONSOLIDADAS DE VACANTES – VIGENCIA 2026**
- 12. MATRIZ DE RIESGOS, CONTROLES E INDICADORES DEL PLAN DE VACANTES**
- 13. INDICADORES DE GESTIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES**
- 14. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE VACANTES CON EL PRESUPUESTO Y EL PLAN DE CARGOS**
- 15. ANEXO TÉCNICO**
  - 15.1 Cruce del Plan Anual de Vacantes 2026 con el FURAG – MIPG
  - 15.2 Conclusión Técnica FURAG



<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 10

## INTRODUCCIÓN

La adecuada planeación del talento humano constituye uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional y la garantía de una prestación de servicios de salud oportuna, continua, segura y con calidad. En el marco de la administración pública colombiana, la gestión estratégica del empleo público se concibe como un elemento esencial para el logro de los fines del Estado y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guámal – Magdalena, en su condición de prestador público de servicios de salud de baja complejidad, enfrenta retos permanentes asociados a la sostenibilidad financiera, la cobertura territorial, la calidad en la atención y la disponibilidad de talento humano idóneo para atender las necesidades de la población urbana y rural dispersa del municipio.

El Plan Anual de Vacantes se consolida como un instrumento técnico de planeación del talento humano que permite identificar, organizar y proyectar las vacantes existentes y potenciales en la planta de personal, facilitando la toma de decisiones oportunas en materia de provisión de empleos, racionalización del gasto y fortalecimiento institucional.

Este plan adquiere especial relevancia en el contexto actual de la gestión pública, en el cual se exige a las entidades una planeación articulada, basada en el análisis de riesgos, el enfoque por resultados y la rendición de cuentas, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La formulación del Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026 se fundamenta en el análisis detallado de la planta de personal aprobada mediante el Plan de Cargos y Asignaciones Civiles, así como en la identificación de vacancias definitivas y temporales que inciden directamente en la capacidad operativa de la E.S.E.

El documento integra los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial aquellos relacionados con la planeación estratégica del talento humano, la provisión de empleos y la administración de la carrera administrativa, garantizando coherencia con la normatividad vigente.

La planeación de vacantes no se limita únicamente a la identificación de cargos desocupados, sino que incorpora un análisis integral del contexto institucional, los procesos misionales y de apoyo, la



<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 10

oferta de servicios de salud, la distribución de cargas laborales y las competencias requeridas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se articula con el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, consolidando una visión integral de la gestión del recurso humano.

Desde la perspectiva del MIPG, este plan fortalece principalmente la Dimensión de Talento Humano y contribuye al cumplimiento de las políticas de Planeación Institucional, Gestión del Conocimiento, Control Interno y Gestión del Riesgo, permitiendo una administración más eficiente y transparente.

La información contenida en el Plan Anual de Vacantes constituye un insumo fundamental para el reporte al Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, en lo relacionado con la planeación del empleo público y la provisión de cargos.

El presente documento responde igualmente a las exigencias de los órganos de control, quienes evalúan la adecuada administración de la planta de personal, el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad y transparencia, y la correcta aplicación de la normatividad que regula el empleo público.

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen reconoce que la disponibilidad de talento humano calificado incide directamente en la calidad de la atención, la seguridad del paciente y la satisfacción de los usuarios, por lo cual la planeación de vacantes se convierte en una herramienta estratégica de gestión.

El Plan Anual de Vacantes 2026 se formula teniendo en cuenta el contexto territorial, las características demográficas del municipio, la dispersión rural, las limitaciones de acceso y los desafíos propios de la prestación de servicios de salud en zonas con dificultades geográficas.

El documento contempla tanto las vacantes definitivas como las temporales, estableciendo los mecanismos de provisión más adecuados conforme a la normatividad vigente, priorizando las medidas internas y el fortalecimiento del talento humano existente.

La identificación de riesgos asociados a la no provisión oportuna de vacantes es un elemento central del presente plan, permitiendo la adopción de controles preventivos y correctivos que minimicen impactos negativos en la gestión institucional.

La planeación de vacantes se desarrolla bajo los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y responsabilidad, garantizando el uso racional de los recursos públicos.



<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 10

Este Plan se constituye en un documento dinámico, susceptible de actualización permanente, conforme se presenten nuevas vacancias o cambios en las condiciones institucionales.

En este sentido, la Gerencia de la E.S.E. lidera el proceso de planeación, asegurando la articulación del plan con el direccionamiento estratégico institucional.

Finalmente, el presente documento reafirma el compromiso de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen con la mejora continua de la gestión del talento humano y el fortalecimiento del servicio público de salud.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN

### 2.1 Objetivo General

Planificar, organizar y ejecutar de manera estratégica la gestión del talento humano y la provisión de vacantes de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, garantizando el cumplimiento normativo, la sostenibilidad institucional y la calidad en la prestación de los servicios de salud durante la vigencia 2026.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Identificar y gestionar oportunamente las vacantes definitivas y temporales.
- Articular la planeación del talento humano con la plataforma estratégica institucional.
- Fortalecer la Dimensión de Talento Humano del MIPG.
- Gestionar los riesgos asociados al talento humano.
- Establecer acciones, responsables e indicadores de seguimiento.

## 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia, artículo 209.
- Ley 100 de 1993.
- Ley 489 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 785 de 2005.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – MIPG.
- Lineamientos DAFP – Plan Estratégico de Talento Humano y Plan Anual de Vacantes.



<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 10

#### 4. ARTICULACIÓN CON MIPG Y FURAG

El presente Plan se articula con el MIPG, específicamente con la Dimensión de Talento Humano, aportando evidencia en los componentes de planeación del empleo público, provisión por mérito, desarrollo y permanencia del talento humano. Así mismo, constituye un insumo directo para el reporte FURAG, fortaleciendo la medición del desempeño institucional.

#### 5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA E.S.E.

##### 5.1 Identificación General

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guámal es una entidad pública descentralizada del orden territorial, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa.

##### 5.2 Misión

Brindar atención integral en salud, oportuna y humanizada, con énfasis en promoción y prevención.

##### 5.3 Visión

Para el año 2028, la E.S.E. será reconocida como una institución líder en atención primaria en salud.

##### 5.4 Valores Institucionales

Innovación, Inclusión, Sostenibilidad, Responsabilidad Social, Competitividad, Seguridad, Excelencia, Ética, Humanidad, Colaboración y Responsabilidad.

##### 5.5 Principios Institucionales

Calidad, Oportunidad, Integralidad, Accesibilidad, Eficiencia, Efectividad, Humanización y Confianza.

#### 6. DIAGNÓSTICO ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

Aspecto	Situación Actual
Planta de personal	43 cargos aprobados
Vacantes definitivas	2 cargos
Distribución	Predominio área asistencial
Riesgos identificados	Sobrecarga laboral, no provisión oportuna
Nivel de formalización	Planes adoptados y en ejecución



**PLAN ANUAL DE VACANTES 2026**

**Administrativo Distribuido así:**

Código	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
85	09	1	DIRECTIVO	GERENTE	PF
105	01	1	ASESOR	JEFE DE CONTROL INTERNO	PF
219	07	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	LNR
314	10	1	TECNICO	TECNICO OPERATIVO	C.A.
367	10	1	ASISTENCIAL	TECNICO ADMINISTRATIVO	C.A.
407	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C.A.
440	20	1	ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	C.A.
477	09	4	ASISTENCIAL	CELADOR	OFICIAL
		11	<b>SUBTOTAL</b>		

**Asistencial Distribuido así:**

Código	Grado	#	Nivel	Denominación del Cargo	Naturaleza del cargo
211	15	2	PROFESIONAL	MEDICO GENERAL	C.A.
217	13	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (MEDICO)	PF
237	08	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (BACTERIOLOGO)	C.A.
217	08	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD (ODONTOLOGO)	C.A.
237	09	1	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE SALUD	C.A.
243	08	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
243	12	1	PROFESIONAL	ENFERMERO	C.A.
323	10	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
323	13	2	TECNICO	TECNICO AREA SALUD	C.A.
412	20	5	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	23	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	19	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	13	1	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
412	10	10	ASISTENCIAL	AUXILIAR AREA SALUD	C.A.
480	10	2	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	C.A.

<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2026</b>	<b>VERSION:</b>	04
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 10

## 7. PLAN DE ACCIÓN 2026

<b>Acción</b>	<b>Actividad Específica</b>	<b>Responsable</b>	<b>Fecha</b>	<b>Indicador</b>
Gestión de Vacantes	Actualizar Plan de Vacantes	Talento Humano	Trimestral	Plan actualizado
Desarrollo	Articular con Plan de Capacitación	Talento Humano	Anual	% brechas cerradas
Seguimiento	Informes al Comité de Gerencia	Gerencia	Semestral	Informes presentados

## 8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Cobertura de vacantes  $\geq 90\%$
- Oportunidad de provisión  $\leq 120$  días
- Cumplimiento del Plan de Acción  $\geq 90\%$

## 9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El seguimiento al presente Plan se realizará de manera trimestral, permitiendo la adopción de acciones correctivas y de mejora continua conforme a los resultados obtenidos.

## 10. VIGENCIA

El presente Plan Estratégico Integrado rige del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

## 11. TABLAS CONSOLIDADAS DE VACANTES – VIGENCIA 2026

### Área Asistencial

<b>Nivel</b>	<b>Código</b>	<b>Denominación del Cargo</b>	<b>Naturaleza</b>	<b>Cargos Creados</b>	<b>Provistos</b>	<b>Vacantes</b>
Profesional	217	Profesional Univ. Área de Salud (Odontólogo)	C.A.	1	0	1

## 1.2. MATRIZ DE RIESGOS, CONTROLES E INDICADORES DEL PLAN DE VACANTES



<b>VERSION:</b>	04
<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
<b>PAGINA</b>	Página 9 de 10

Riesgo	Causa	Impacto	Control	Indicador	Responsable
Sobrecarga laboral	Vacantes prolongadas	Riesgo psicosocial y calidad	Priorización de cargos críticos	Tiempo promedio de provisión	Gerencia
Incumplimiento normativo	Falta de actualización del plan	Hallazgos de auditoría	Actualización periódica	% cumplimiento DAFF	Control Interno

### 1.3. INDICADORES DE GESTIÓN DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Indicador	Fórmula	Meta	Periodicidad
Cobertura de vacantes	(Vacantes provistas / Vacantes identificadas) x 100	≥ 90%	Semestral
Oportunidad de provisión	Días promedio de provisión	≤ 120 días	Anual
Actualización del plan	Plan actualizado / Plan programado	100%	Trimestral

### 1.4. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE VACANTES CON EL PRESUPUESTO Y EL PLAN DE CARGOS

El Plan Anual de Vacantes se articula directamente con el Plan de Cargos y Asignaciones Civiles aprobado para la vigencia 2026 y con el presupuesto institucional, garantizando coherencia entre la planeación del empleo público, la disponibilidad financiera y la sostenibilidad fiscal de la E.S.E.

### ANEXO TÉCNICO

Cruce del Plan Anual de Vacantes 2026 con el FURAG – MIPG/ Dimensión Talento Humano – Planeación del Empleo Público

Pregunta FURAG	Requisito FURAG	Evidencia en el Plan Anual de Vacantes 2026	Capítulo del Plan
¿La entidad cuenta con Plan Anual de Vacantes?	Existencia del Plan formalizado	Plan Anual de Vacantes 2026 adoptado mediante Resolución	Documento general
¿El Plan de Vacantes se actualiza periódicamente?	Mecanismo de actualización	Actualización trimestral definida	Actividades de seguimiento
¿Se identifican vacantes definitivas y temporales?	Diagnóstico de vacancias	Tablas consolidadas por área y nivel	Diagnóstico
¿Se priorizan cargos	Ánálisis de impacto	Priorización según	Gestión del



<b>VERSION:</b>	04
<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-006
<b>PAGINA</b>	Página 10 de 10

### PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

críticos?		prestación del servicio	riesgo
¿Se articulan las vacantes con el presupuesto?	Coherencia financiera	Articulación con Plan de Cargos y Asignaciones	Articulación presupuestal
¿Existe seguimiento a la provisión de cargos?	Indicadores definidos	Indicadores de cobertura y oportunidad	Indicadores
¿El Plan se integra al MIPG?	Articulación institucional	Integración explícita con Dimensión Talento Humano	Articulación MIPG
¿Se gestionan riesgos del talento humano?	Identificación y control	Matriz de riesgos y controles	Gestión del riesgo
¿El Plan soporta el reporte FURAG?	Evidencia documental	Plan como insumo FURAG	Anexo técnico

### Conclusión Formulario de Reportes y Avances a la Gestión.

El Plan Anual de Vacantes 2026 de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen cumple parcialmente con los criterios evaluados en el FURAG para la Dimensión de Talento Humano, aportando evidencia verificable y coherente para obtener una calificación favorable en la medición del desempeño institucional.

### COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada a los 30 días de mes de enero del año 2026

  
**MADELEINE DIAZ FRANCO**  
Gerente  
E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen