



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA
DEPARTAMENTO DE BOYACA**

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

CHIQUINQUIRA, ENERO 2026



CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

Contenido

1. Introducción	3
2. Justificación	4
3. Identificación.....	¡Error! Marcador no definido.
4. Marco Legal.....	6
5. Definiciones y Conceptos	7,8
6. Generalidades.....	9
7. Contenido del Plan de Vacantes.....	10
7.1. Análisis de la planta Actual.....	10
7.2. Plan Anual de Vacantes.....	10
7.3. Metodología para la Provisión de Empleos.....	11
7.4. Determinación de la Viabilidad Presupuestal.....	12
8. Análisis Integral DOFA	13
9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado.....	14
10. Recomendaciones.....	15
11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión.....	15
12. Indicadores de Éxito.....	16
13. Actividades y Cronograma.....	17
14. Seguimiento y Evaluación	¡Error! Marcador no definido.
15. Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
16. Revisión y aprobación	¡Error! Marcador no definido.
17. Control de Cambios al Documento	20

Tabla de contenido de Tablas

N/A

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **03**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN
DE EMPLEOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

1. Introducción

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá constituye una herramienta estratégica de la gestión del talento humano, orientada a anticipar, planificar y atender de manera oportuna las necesidades de personal de la entidad, garantizando la continuidad operativa, el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos misionales.

Este plan permite identificar las vacantes existentes y potenciales, tanto definitivas como temporales, analizar su impacto en la prestación de los servicios de salud y proyectar las necesidades futuras de talento humano, definiendo acciones oportunas para su provisión. De esta manera, se promueve una gestión proactiva del recurso humano que minimice riesgos de desarticulación operativa y asegure la eficiencia en los procesos institucionales.

En el marco de la planeación estratégica de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, y en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos se articula con las políticas institucionales de talento humano, contribuyendo al fortalecimiento de la estructura administrativa y de la planta de personal, de acuerdo con las demandas del servicio y las expectativas de la ciudadanía.

Así mismo, este plan se consolida como un instrumento fundamental para la planeación del talento humano, al permitir identificar las necesidades actuales y futuras de personal, definir las estrategias de provisión, estimar los costos asociados y asegurar la disponibilidad presupuestal requerida. Con ello, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá avanza hacia una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados, en coherencia con los principios de la función pública y el mejoramiento continuo de la productividad institucional.

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.1.D05**VERSION: **03**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN
DE EMPLEOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

2. Justificación

La formulación del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 constituye una herramienta estratégica para la adecuada gestión del talento humano, al permitir identificar de manera oportuna la oferta de empleo institucional, las necesidades actuales y futuras de personal, así como los mecanismos más eficientes para su provisión.

Este plan tiene como finalidad estructurar, consolidar y actualizar permanentemente la información relacionada con los cargos en vacancia definitiva y temporal de la entidad, convirtiéndose en un insumo fundamental para la planeación del recurso humano. Asimismo, hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, aportando al fortalecimiento de la capacidad institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos.

La implementación del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos permite a la ESE adoptar un enfoque proactivo en la administración de su planta de personal, anticipándose a situaciones que puedan afectar la continuidad de la operación y la prestación de los servicios de salud. De igual manera, facilita la estimación de costos asociados a la provisión de empleos, contribuye a una gestión eficiente de los recursos y apoya la toma de decisiones orientadas al mejoramiento del desempeño organizacional durante la vigencia 2026.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ


CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ


3. Identificación

PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
SUBPROCESO	Talento Humano
OBJETIVO GENERAL	<p>Gestionar de manera organizada y oportuna la información relacionada con los empleos vacantes de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, con el fin de planificar la provisión de cargos durante la vigencia 2026, fortaleciendo el desempeño organizacional a través de la identificación, optimización y desarrollo de las capacidades del talento humano, y garantizando la proyección adecuada de las necesidades de personal, en concordancia con los principios que orientan la función pública.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar y proyectar las necesidades futuras de personal, teniendo en cuenta los cambios institucionales, normativos, tecnológicos y del entorno del sector salud. ➤ Mantener actualizada de manera permanente la información correspondiente a los empleos en vacancia definitiva y temporal, incluyendo nivel, código, denominación y demás características del cargo. ➤ Planificar y programar la provisión de los empleos vacantes, tanto definitivos como temporales, garantizando la continuidad del servicio y la eficiencia en la gestión institucional. ➤ Apoyar la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la administración del talento humano, mediante el uso oportuno y confiable de la información de vacantes.
ALCANCE	<p>El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos aplica a los funcionarios que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá y comprende todos los empleos que se encuentren en situación de vacancia definitiva o temporal durante la vigencia 2026. Así mismo, el Plan tiene alcance institucional e incluye la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, con el propósito de garantizar la adecuada planificación, provisión de los empleos y la continuidad en la prestación del servicio en todas las dependencias y puntos de atención de la entidad.</p>
RESPONSABLE	Líder de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento.

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

4. Marco Legal

- Ley 489 de 1998, fue emitida por el Congreso de la República de Colombia. Regula la organización y funcionamiento de la Administración Pública en Colombia.
- Decreto 1083 de 2015, fue emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Actualizo los decretos reglamentarios del sector salud en Colombia
- Ley 909 de septiembre de 2004. Fue emitida por el Congreso de la República de Colombia. Esta ley regula el Régimen Jurídico del Servicio Público de Empleo y establece normas sobre la función pública en Colombia
- Decreto Ley 1960 de junio de 2019. Artículo 24; Fue emitido por la Presidencia de la República de Colombia, Este decreto establece normas para la organización y funcionamiento de la administración pública
- Decreto 1083 de mayo de 2015. Artículo 2.2.5.3; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Provisión de las vacancias definitivas.
- Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.5.3.3; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Provisión de las vacancias temporales.
- Decreto 780 de 2016, Artículo 2.2.5.5.42; Decreto Único Reglamentario del Sector Salud en Colombia, emitido por la Presidencia de la República, encargo en empleos de carrera.
- Decreto 780 de 2016, Artículo 2.2.5.5.43; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Encargo en Empleos de Libre Nombramiento y Remoción.
- Decreto 780 de 2016, Artículo 2.2.5.5.44; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Diferencia salarial.
- Decreto 780 de 2016, Artículo 2.2.5.5.45; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. En caso de que un servidor público haya sido encargado de un cargo y su encargo termine, deberá ser reintegrado a su puesto de origen o al cargo que ocupaba antes de su nombramiento temporal.
- 780 de 2016, Artículo 2.2.5.3.6; Emitido por la Presidencia de la República de Colombia. Provisión de las vacancias temporales.

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA:	Ene. 13 de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

5. Definiciones y conceptos

Empleo Público:

De conformidad con el artículo 2º del Decreto 770 de 2005, se entiende por empleo público el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, así como las competencias requeridas para su adecuado desempeño, con el fin de contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Las funciones, competencias y requisitos específicos de cada empleo serán definidos por la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional y la normatividad vigente.

Directivo:

Corresponde a los empleos cuyas funciones están orientadas a la dirección, planeación, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, con responsabilidad directa en la toma de decisiones estratégicas de la entidad.


Servidor Público:

Es la persona natural que se vincula a la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá mediante una relación legal y reglamentaria, o contractual según la normatividad aplicable, para el ejercicio de funciones, responsabilidades y deberes orientados al cumplimiento de la misión institucional y la prestación de los servicios de salud. No se consideran servidores públicos quienes se vinculen exclusivamente mediante contratos de prestación de servicios para actividades no permanentes o no asignadas a empleos de planta.

Empleo:

Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, junto con las competencias requeridas para su ejercicio, con el propósito de satisfacer los objetivos institucionales y los fines del Estado, conforme a lo establecido en el artículo 2º del Decreto 770 de 2005.

Empleos Temporales:

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA:	Ene. 13 de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Son aquellos empleos creados en la planta de personal por un período determinado, con el fin de atender necesidades específicas, transitorias o extraordinarias de la entidad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.2.1 del Decreto 1083 de 2015. Su duración y condiciones se establecen mediante estudio técnico y acto administrativo de nombramiento.

Vacancia Definitiva:


Se presenta cuando un empleo público no cuenta con titular, ya sea por retiro definitivo del servidor, creación de un nuevo cargo o cualquier otra causa que genere la ausencia permanente del titular del empleo.

Vacancia Temporal:

Ocurre cuando el empleo cuenta con un titular, pero este se encuentra separado transitoriamente del ejercicio del cargo debido a situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, comisiones, encargos, suspensiones, vacaciones, ascensos u otras situaciones legalmente reconocidas.

Provisión de Empleos:

Se entiende como el conjunto de mecanismos y procedimientos establecidos para suplir las vacancias definitivas o temporales de los empleos públicos, garantizando la continuidad del servicio, el cumplimiento de las funciones institucionales y la adecuada gestión del talento humano.

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			


6. Generalidades

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos constituye una herramienta fundamental para la gestión estratégica del talento humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, en la medida en que permite identificar de manera anticipada los movimientos de personal, los cambios organizacionales y las necesidades presentes y futuras de la planta de cargos.

A través de este plan se garantiza la continuidad operativa de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, asegurando que la prestación de los servicios de salud no se vea afectada por la ausencia de personal clave. Asimismo, facilita la optimización de los recursos humanos y financieros, al permitir una adecuada planeación de la provisión de empleos, la estimación de costos y la asignación oportuna del presupuesto.

El plan contribuye al fortalecimiento de la retención del talento humano, al promover una gestión ordenada, transparente y equitativa de las vacantes, generando confianza y estabilidad laboral. De igual forma, impacta positivamente la imagen institucional, al reflejar una entidad organizada, previsible y comprometida con la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Empleos se integra al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, constituyéndose en un insumo clave para la toma de decisiones y el fortalecimiento del desempeño institucional durante la vigencia 2026.

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

7. Contenido del Plan de Vacantes

7.1 Análisis de la planta actual

Tabla No. 1 Caracterización de la Planta de personal

CARGO	No. Cargos	Nivel
Periodo Fijo	1	Directivo
Periodo Fijo	1	Asesor
Libre Nombramiento y Remoción	2	Directivo
Libre Nombramiento y Remoción	1	Profesional
Provisionalidad	9	Profesional
Servicio Social Obligatorio	8	Profesional

Del total de las hojas de vida revisadas y digitadas (22), correspondientes al total de empleos ocupados en la planta de personal de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, el 81,82 % pertenece al nivel profesional, el 13,64 % al nivel directivo y el 4,55 % al nivel asesor.

Así mismo, se resalta que la totalidad de los empleos que conforman la planta de personal cumplen con los requisitos de estudio y experiencia exigidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

7.2 Plan anual de Vacantes

En el marco del Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026, y como resultado de la revisión y verificación de las hojas de vida de los funcionarios que actualmente conforman la planta de personal de la Administración Central de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, se logró establecer la composición de la planta de personal vigente, conforme a los cargos ocupados y su clasificación por nivel jerárquico.

Dicha revisión permitió confirmar que la totalidad de los empleos provistos cumplen con los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, garantizando la idoneidad del talento humano y la correcta prestación de los servicios institucionales.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS


	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			


Tabla No. 2 Plan anual de vacantes

NÚMERO	CARGO	GRADO	CODIGO	ESTADO
1	Coordinadora De Rutas Integrales De Atención En Salud RIAS	38	222	Provisionalidad
2	Coordinadora De Calidad y Desarrollo de servicios	38	222	Provisionalidad
3	Coordinadora De Planeación	38	222	Provisionalidad
4	Coordinadora De Farmacia	38	222	Provisionalidad
5	Coordinador De Servicios Quirúrgicos Y Hospitalización	38	222	Provisionalidad
6	Coordinadora SIAU	38	222	Provisionalidad
7	Coordinadora Financiera Y Contable	38	222	Provisionalidad
8	Coordinadora De Urgencias Referencia Y Contra referencia	38	222	Provisionalidad
9	Coordinador Apoyo Diagnostico Y Terapéutico	38	222	Provisionalidad

7.3 Metodología para la Provisión de Empleos

- La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá cuenta con una base de datos administrada por la Coordinación de Gestión del Talento Humano, en la cual se registra y actualiza de manera permanente la información relacionada con los servidores vinculados al proceso de formalización del empleo, en cumplimiento de los lineamientos y exigencias normativas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Dicha base de datos incluye la relación detallada de los empleos que se encuentran en situación de vacancia definitiva y temporal, los cuales deben ser previstos con el fin de garantizar la continuidad y adecuada prestación de los servicios de salud. En este proceso se identifican los cargos que, conforme al Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente (Acuerdo 010 de octubre de 2020), están llamados a ser provistos bajo las reglas de la carrera administrativa, de acuerdo con el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración establecido para la entidad.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

- A partir de esta información, se determina la conformación de la planta de personal institucional, señalando la ubicación de cada empleo, así como su situación administrativa, identificando aquellos cargos que se encuentran en provisionalidad o en vacancia. Es importante precisar que los cargos actuales de la planta fueron creados por primera vez, razón por la cual, a la fecha, se encuentran provistos bajo la modalidad de provisionalidad y no existen empleos en carrera administrativa, ni procesos de ascenso en desarrollo.
- En este contexto, la entidad dio inicio al proceso de reporte de los empleos en provisionalidad y vacancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, con el propósito de adelantar el respectivo concurso público de méritos para su provisión definitiva. Dicho concurso será asumido por la CNSC, con base en la información suministrada por la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.
- Actualmente, la entidad se encuentra a la espera de la publicación del concurso por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para dar inicio a las etapas subsiguientes del proceso y realizar la correspondiente incorporación de los aspirantes que resulten elegibles, en los términos previstos por la normativa vigente.

7.4 Determinación de la Viabilidad Presupuestal

La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá ha previsto y apropiado los recursos financieros necesarios para garantizar el desarrollo del concurso público de méritos orientado a la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa existentes en la planta de personal, en cumplimiento de la normatividad vigente y de los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Así mismo, se cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida para respaldar los costos asociados a la provisión de los cargos, asegurando que los empleos incluidos en la planta institucional disponen de los recursos necesarios para su financiación, sin afectar la sostenibilidad financiera de la entidad.

La planificación presupuestal realizada permite garantizar la continuidad de los procesos de vinculación y formalización del empleo público, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano, la estabilidad laboral y la adecuada prestación de los servicios de salud durante la vigencia 2026.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

8. Análisis Integral DOFA

FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)		DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)	
1	Planta de personal estructurada y formalmente adoptada mediante acto administrativo.	1	Limitaciones propias del régimen presupuestal de la ESE que condicionan la oportunidad en la provisión de algunas vacantes.
2	Cumplimiento del 100 % de los requisitos de estudio y experiencia del personal vinculado, conforme al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.	2	Dependencia de vinculación temporal para atender necesidades transitorias del servicio.
3	Existencia de procesos definidos de gestión del talento humano para la provisión y seguimiento de los empleos.	3	Avances en herramientas tecnológicas para la gestión de la información del talento humano.
4	Disponibilidad de información actualizada de hojas de vida y empleos ocupados, que facilita la planeación institucional.	4	Disponibilidad de talento humano calificado en el sector salud a nivel regional.
5	Compromiso institucional con la continuidad del servicio y la adecuada provisión de los cargos críticos.	5	Acompañamiento y directrices de Función Pública para la gestión del empleo público.
OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)		AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)	
1	Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que fortalecen la planeación del talento humano.	1	Cambios normativos que puedan modificar los mecanismos de provisión del empleo público.
2	Acompañamiento y directrices de Función Pública para la gestión del empleo público.	2	Restricciones fiscales y presupuestales que limiten la provisión o creación de cargos.
3	Posibilidad de fortalecer la estabilidad laboral mediante procesos de provisión conforme a la normatividad vigente.	3	Alta rotación del personal en el sector salud, especialmente en cargos asistenciales.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO


PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

4	Disponibilidad de talento humano calificado en el sector salud a nivel regional.	4	Dificultades en la disponibilidad de profesionales especializados en zonas intermedias.
5	Avances en herramientas tecnológicas para la gestión de la información del talento humano.	5	Incremento de la demanda de servicios de salud sin un crecimiento proporcional de la planta de personal.

9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado

RECURSO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Financiero	Desarrollo del concurso público de méritos ante la CNSC para la provisión definitiva de empleos de carrera administrativa	1	\$ 8.000.000	\$ 8.000.000
Recurso Humano / Capacitación	Capacitación a la planta de personal asociada a procesos de provisión, vinculación y formalización del empleo público	1	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
TOTAL:				\$ 9.000.000

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

10. Recomendaciones

La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá ha venido evaluando de manera permanente la suficiencia de su planta de personal, identificando que su dimensión actual resulta limitada para soportar de manera óptima la operación y gestión de los servicios de salud de mediana y alta complejidad que conforman su estructura de valor.

En este contexto, se recomienda avanzar en la formulación y ejecución de un estudio técnico de rediseño institucional que permita analizar, de manera integral, la estructura organizacional y la planta de personal, con el fin de determinar las modificaciones requeridas para atender las nuevas funciones y responsabilidades asignadas a la entidad, en cumplimiento de su objeto misional y de las exigencias normativas del sector salud.


Así mismo, se considera fundamental que cualquier ajuste a la planta de personal se realice de forma gradual y sostenible, garantizando la coherencia con los procesos administrativos, la eficiencia operativa y la disponibilidad de los recursos financieros proyectados para las diferentes vigencias, de manera que se fortalezca la gestión institucional y se asegure la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud.

11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión

Para la formulación, implementación, seguimiento y control del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Empleo de la vigencia 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, se consideran como documentos relacionados del Sistema Integrado de Gestión los siguientes:

1. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.
2. Planta de Personal vigente, adoptada mediante acto administrativo.
3. Plan Estratégico Institucional.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Talento Humano.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA:	Ene. 13 de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

6. Plan de Previsión de Recursos Humanos.
7. Procedimiento de Provisión de Empleos del área de Talento Humano.
8. Procedimiento de Vinculación, Inducción y Reinducción del Personal.
9. Formatos de verificación de requisitos de estudio y experiencia.
10. Formatos y bases de datos de control y seguimiento de vacantes.
11. Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
12. Normatividad vigente aplicable a la gestión del empleo público y a las Empresas Sociales del Estado.
13. Informes de seguimiento y evaluación del Plan Anual de Vacantes.
14. Sistema de Gestión Documental institucional.

12. Indicadores de Éxito

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Garantizar la provisión oportuna de las vacantes identificadas en la planta de personal.	Tasa de provisión de vacantes (%) = (Número de vacantes provistas / Número total de vacantes identificadas) × 100
Mantener actualizada la información de empleos y hojas de vida del personal.	Actualización de información (%) = (Número de hojas de vida actualizadas / Total de hojas de vida registradas) × 100
Asegurar el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia del personal vinculado.	Cumplimiento de requisitos (%) = (Número de empleos que cumplen requisitos / Total de empleos revisados) × 100

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ


CÓDIGO:	3.4.1.D05
VERSION:	03
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

13. Actividades y Cronograma

ASPECTOS /CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
Planeación del Plan Anual de Vacantes	Identificar y consolidar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal	100 % de las vacantes identificadas	Matriz de vacantes consolidada	Coordinador(a) de Gestión del Talento Humano	31/01/2026
Verificación de requisitos	Revisar y verificar el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia de los empleos ocupados	100 % de empleos verificados	Formatos de verificación de requisitos	Gestión del Talento Humano	28/02/2026
Previsión del empleo	Analizar las necesidades futuras de talento humano de acuerdo con la planeación institucional	1 informe elaborado	Informe de previsión del empleo	Gestión del Talento Humano	31/03/2026
Actualización de información	Actualizar la base de datos de hojas de vida y empleos	100 % de hojas de vida actualizadas	Base de datos actualizada	Gestión del Talento Humano	31/08/2026

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA:	Ene. 13 de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			


14. Seguimiento y Evaluación

El Plan Anual de Vacantes y Previsión del Empleo de la vigencia 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá será objeto de seguimiento y evaluación de manera trimestral, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, el logro de las metas establecidas y la efectividad de las acciones implementadas.

El seguimiento será realizado por el área de Gestión del Talento Humano, mediante el análisis de los indicadores definidos en el Plan, la revisión de los soportes correspondientes y la presentación de informes que evidencien los avances, resultados obtenidos, buenas prácticas y casos de éxito derivados de la ejecución de las actividades.

Así mismo, en los casos en que se identifiquen desviaciones, dificultades o situaciones que hayan impedido el cumplimiento total o parcial de las metas propuestas, se formularán las acciones de mejora correspondientes, las cuales serán presentadas y registradas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el propósito de garantizar la mejora continua y la adecuada gestión del talento humano institucional.

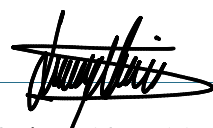
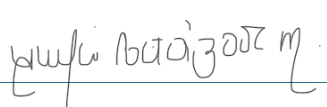
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

15. Bibliografía

No.	DOCUMENTO
1	Plan anual de vacantes y previsión de talento humano. 2024. Agencia Nacional de Hidrocarburos
2	Plan Anual de vacantes y provisión de empleos. 2023. Departamento Administrativo de la Función Pública
3	Plan Anual de vacantes. 2024. MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

16. Revisión y aprobación

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Firma	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>Adriana Hernandez</i>		
Nombre	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Ney Murcia Gualteros	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
Cargo	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador Planeación	Gerente
Fecha	Enero 13 de 2026	Enero 13 de 2026	Enero 14 de 2026	Enero 15 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
	CÓDIGO:	3.4.1.D05	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
	VERSION:	03	
	FECHA:	Ene. 13 de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

17. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio: