



|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

## PLAN ANUAL DE VACANTES



*Crecemos para  
cuidar tu Salud!*


|                | <b>NOMBRE</b>  | <b>CARGO</b>  | <b>FECHA</b> |
|----------------|--|---|--------------|
| <b>ELABORÓ</b> | Gabriel Eduardo Quintero Ulloa<br>Ingrid Dajanna Londoño | Líder de Talento Humano<br>Apoyo profesional Talento Humano | 01/2026      |
| <b>VALIDÓ</b>  | Diego Fernando Rivera Castro                             | Jefe de la Oficina Asesora de Planeación                    | 01/2026      |
| <b>APROBÓ</b>  | Comité Institucional de Gestión y Desempeño              |   | 01/2026      |

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

## CONTENIDO


|  |    |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....   | 4  |
| 2. OBJETIVOS.....  | 5  |
| 2.1. Objetivo General.....   | 5  |
| 2.2. Objetivos Específicos.....  | 5  |
| 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....  | 6  |
| 3. MARCO LEGAL.....  | 8  |
| 4. RECURSOS.....   | 10 |
| 4.1. Talento Humano.....   | 10 |
| 4.2. Equipos Físicos.....  | 10 |
| 4.3. Recursos Tecnológicos.....  | 10 |
| 4.4. Recursos económicos.....  | 10 |
| 5. ENFOQUE DIFERENCIAL.....  | 11 |
| 6. DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....                                      | 12 |
| 6.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo.....   | 12 |
| 6.1.1 Identificación de Vacantes.....  | 12 |
| 6.1.2. Modalidades de Provisión.....   | 12 |
| 6.1.2.1. Planta Permanente.....  | 12 |
| 6.1.2.2. Planta Temporal.....  | 13 |
| 6.1.3. Procesos de Selección – Planta Temporal y Consideraciones por Ley de Garantías..... | 14 |
| 6.1.4. Articulación Institucional.....   | 14 |
| 6.1.5. Seguimiento y Control.....  | 14 |
| 6.1.6 Análisis de Planta de Personal Actual.....   | 14 |
| 6.2.1. Planta Permanente.....  | 15 |
| 6.2.2. Planta Temporal.....  | 15 |
| 6.3. Informe de Vacantes.....  | 16 |
| 6.3.1. Vacantes de la Planta Permanente – CNSC (OPEC).....                                 | 17 |
| 6.3.2. Vacantes Reportadas a la CNSC – Planta Permanente.....                              | 17 |
| 6.3.3. Vacantes de la Planta Temporal.....   | 18 |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

|  |    |
|--|----|
| 6.3. Vacantes próximas por edad de jubilación..... | 18 |
| 6.4 Retiro.....                                    | 19 |
| 7. PLAN DE ACCIÓN.....                             | 20 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA.....                               | 20 |
| 9. CONTROL DE CAMBIOS.....                         | 21 |

## 1.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |


## 1. INTRODUCCIÓN

La planeación del talento humano constituye un eje fundamental para la adecuada gestión de las entidades públicas, en la medida en que permite proyectar, organizar y garantizar la disponibilidad del personal requerido para el cumplimiento de los fines institucionales. En este contexto, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., en su calidad de Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud, reconoce que la gestión oportuna y eficiente del recurso humano resulta determinante para asegurar la continuidad, calidad y oportunidad en la prestación del servicio público esencial de salud.

El Plan Anual de Vacantes - Vigencia 2026 se formula como un instrumento de planeación que permite identificar, analizar y proyectar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal, así como establecer las estrategias para su provisión, de conformidad con la normatividad vigente y las necesidades misionales de la entidad. Este Plan se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Así mismo, el Plan Anual de Vacantes se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, particularmente con la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, constituyéndose en una herramienta clave para la toma de decisiones relacionadas con la provisión de empleos, la organización de la planta de personal y la sostenibilidad del servicio.

Para su formulación, se tuvo en cuenta la estructura actual de la planta permanente y temporal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., los

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

procesos de formalización laboral en curso, las vacantes existentes y potenciales, así como las situaciones administrativas previsibles que pueden generar vacancias durante la vigencia, tales como retiros, renunciaciones, finalización de nombramientos temporales, encargos y procesos de jubilación.


En este sentido, el presente Plan Anual de Vacantes permite anticipar las necesidades de personal, estimar las estrategias de provisión y fortalecer la gestión del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de la capacidad operativa del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante la vigencia 2026.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

Planear y gestionar de manera integral las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. durante la vigencia 2026, mediante la identificación oportuna de las necesidades de talento humano y la definición de estrategias de provisión, con el fin de garantizar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación del servicio público de salud, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### **2.2. Objetivos Específicos**


|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

- Identificar y actualizar las vacantes definitivas y temporales de la planta permanente y temporal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., de acuerdo con las situaciones administrativas y necesidades misionales de la entidad.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, fortaleciendo la planeación del talento humano y la toma de decisiones institucionales.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y control de la provisión de vacantes, asegurando la actualización oportuna de la información en los sistemas dispuestos por la autoridad competente y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

| <b>ID</b> | <b>Termino</b>            | <b>Definición</b>  | <b>Fuente</b>                                     |
|-----------|---------------------------|--|---|
| <b>1</b>  | <b>Empleo Público</b>     | Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de cumplir los fines del Estado y los objetivos institucionales. (Función Pública, 2005)    | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| <b>2</b>  | <b>Vacante</b>            | Situación administrativa que se presenta cuando un empleo no tiene titular o cuando, teniéndolo, el servidor se encuentra separado temporal o definitivamente del ejercicio del cargo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016) | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| <b>3</b>  | <b>Vacante Definitiva</b> | Aquella que se genera por retiro definitivo del titular del empleo, tales como renuncia aceptada, jubilación, retiro forzoso, destitución o fallecimiento, y que requiere provisión  | Ley 909 de 2004 - Decreto 1083 de 2015            |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

| <b>ID</b> | <b>Termino</b>              | <b>Definición</b>  | <b>Fuente</b>                                     |
|-----------|-----------------------------|--|---|
|           |                             | permanente conforme a la normatividad vigente.   |   |
| <b>4</b>  | <b>Vacante Temporal</b>     | Aquella que se origina por la separación transitoria del titular del empleo, como licencias, vacaciones, encargos, comisiones u otras situaciones administrativas, y cuya provisión es transitoria.  | Decreto 1083 de 2015                              |
| <b>5</b>  | <b>Provisión del Empleo</b> | Conjunto de actuaciones administrativas orientadas a suplir una vacante definitiva o temporal mediante las modalidades previstas en la ley, garantizando el cumplimiento de los requisitos del cargo y los principios del mérito y la transparencia.                             | Ley 909 de 2004                                   |
| <b>6</b>  | <b>Planta de Personal</b>   | Conjunto de empleos creados mediante acto administrativo para el cumplimiento de las funciones asignadas a una entidad, pudiendo corresponder a planta permanente o planta temporal.   | Decreto 1083 de 2015                              |
| <b>7</b>  | <b>Planta Temporal</b>      | Conjunto de empleos creados de manera transitoria para atender necesidades específicas del servicio, cuya vigencia se encuentra condicionada a un período determinado y a la disponibilidad presupuestal.  | Decreto 1083 de 2015                              |
| <b>8</b>  | <b>Nivel Directivo</b>      | 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019) | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| <b>9</b>  | <b>Nivel Asesor</b>         | Agrupar los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)   | Departamento Administrativo de la Función Pública |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.


|  |  |                 |
|--|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|  | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|  | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|  | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

| <b>ID</b> | <b>Termino</b>           | <b>Definición</b>   | <b>Fuente</b>                                     |
|-----------|--------------------------|---|---|
| <b>10</b> | <b>Nivel Profesional</b> | Agrupar 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 pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020) | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| <b>11</b> | <b>Nivel Técnico</b>     | 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)   | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| <b>12</b> | <b>Nivel Asistencial</b> | 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)  | Departamento Administrativo de la Función Pública |

### 3. MARCO LEGAL


| <b>ID</b> | <b>Norma</b>                      | <b>Numero</b> | <b>Año</b> | <b>Emisor</b>                   | <b>Define</b>                              |
|-----------|-----------------------------------|---------------|------------|---------------------------------|--|
| <b>1</b>  | Constitución Política de Colombia | Artículo 125  | 1991       | Asamblea Nacional Constituyente | Establece que los empleos en los órganos y |




|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          |  | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        |  | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           |  | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> |  | V02-2026        |

|          |  |  |      |   |   |
|----------|--|--|------|---|---|
|          |  |  |      | te  | entidades del Estado son de carrera, salvo excepciones legales, y que su provisión debe realizarse con base en el mérito.   |
| <b>2</b> | Ley  | 909                                      | 2004 | Congreso de la República                          | Regula el empleo público, la carrera administrativa y ordena la elaboración del Plan Anual de Vacantes como instrumento de planeación del talento humano.                             |
| <b>3</b> | Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública | 1083                                     | 2015 | Departamento Administrativo de la Función Pública | Compila la normatividad relacionada con la gestión del talento humano, incluyendo la provisión de empleos, vacantes definitivas y temporales, encargos y nombramientos provisionales. |
| <b>4</b> | Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública | 1083 - Artículos 2.2.5.1.1 al 2.2.5.5.49 | 2015 | Departamento Administrativo de la Función Pública | Establece las reglas para la provisión de empleos públicos, incluyendo encargos, nombramientos ordinarios y provisionales.  |
| <b>5</b> | Decreto  | 785                                      | 2005 | Departamento Administrativo                       | Establece el sistema de nomenclatura y  |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

|   |  |  |                 |
|---|--|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          |  | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        |  | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           |  | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> |  | V02-2026        |

|          |                   |                        |         |   |   |
|----------|-------------------|------------------------|---------|---|---|
|          |                   |                        |         | vo de la Función Pública                          | clasificación de empleos de las entidades territoriales.  |
| <b>6</b> | Ley               | 1960                   | 2019    | Congreso de la República                          | Modifica la Ley 909 de 2004 y fortalece los principios de mérito, transparencia y profesionalización del empleo público.                                      |
| <b>7</b> | Decreto           | 648                    | 2017    | Presidencia de la República                       | Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y articula la gestión del talento humano con la planeación institucional.                           |
| <b>8</b> | Resolución        | 3100                   | 2019    | Ministerio de Salud y Protección Social           | Define las condiciones de habilitación de los servicios de salud, las cuales inciden directamente en la necesidad y provisión del talento humano asistencial. |
| <b>9</b> | Lineamientos DAFP | Plan Anual de Vacantes | Vigente | Departamento Administrativo de la Función Pública | Orienta la elaboración, seguimiento y articulación del Plan Anual de Vacantes con el MIPG y la planeación del talento humano.                                 |

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

## 4. RECURSOS

### 4.1. Talento Humano

| ID | Recurso                                 | Cantidad |
|----|---|----------|
| 1  | Líder de Talento Humano                 | 1        |
| 2  | Equipo de apoyo de Talento Humano       | 2        |
| 3  | Gerente                                 | 1        |
| 4  | Subgerencia Administrativa y Financiera | 1        |
| 5  | Oficina Jurídica                        | 1        |
| 6  | Subgerencia Científica                  | 1        |

### 4.2. Equipos Físicos


| ID | Recurso             | Cantidad |
|----|---------------------|----------|
| 1  | Documentos impresos | -        |
| 2  | Lápiz               | 1        |
| 3  | Lapicero            | 1        |
| 4  | Hojas               | -        |

### 4.3. Recursos Tecnológicos

| ID | Recurso   | Cantidad |
|----|---|----------|
| 1  | Documentos electrónicos   | -        |
| 2  | Documento Capítulo 4 "Lineamientos para la elaboración del plan de vacantes" (DAFP) | 1        |
| 3  | Equipos electrónicos  | 1        |
| 4  | Impresora   | 1        |
| 5  | Página web  | 1        |
| 6  | Internet  | 1        |

### 4.4. Recursos económicos

| ID | Recurso   | Cantidad     |
|----|---|--------------|
| 1  | Presupuesto disponible para la ejecución del plan. Relacionado con los procesos interno para la provisión de vacantes de la planta de empleos temporales. | \$25.800.000 |

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>           | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

## 5. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto el Hospital Regional de Monquirá estableció el [\*Protocolo Enfoque Diferencial en todos los Servicios GIU-PT -01. Cargado en la plataforma.\*](#)

## 6. DIAGNÓSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

### 6.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo

La metodología de provisión a corto plazo del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se orienta a garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación del servicio público de salud, mediante la identificación oportuna de vacantes y la aplicación de las modalidades de provisión previstas en la normatividad vigente, diferenciando claramente las estrategias aplicables a la planta permanente y a la planta temporal.

Esta metodología se desarrolla bajo los principios de legalidad, mérito, transparencia, igualdad, publicidad y eficiencia administrativa, y se articula con la planeación institucional y la gestión estratégica del talento humano.


#### 6.1.1 Identificación de Vacantes

La identificación de vacantes se realizará de manera permanente por el área de Talento Humano, a partir del seguimiento a las situaciones administrativas que se presenten en la planta permanente y temporal del Hospital Regional de Monquirá E.S.E., tales como renunciaciones, retiros, jubilaciones, licencias, encargos, comisiones, finalización de nombramientos temporales u otras causales previstas en la normatividad vigente.

Este proceso permitirá mantener actualizada la información de las vacantes definitivas y temporales, facilitando la adopción de decisiones oportunas para su provisión y garantizando la continuidad del servicio público de salud.

#### 6.1.2. Modalidades de Provisión

##### 6.1.2.1. Planta Permanente

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>           | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

La provisión de los empleos correspondientes a la planta permanente se realizará conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, a través de los concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.

Para la vigencia 2026, el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. reportó oportunamente las vacantes definitivas ante la CNSC, efectuó el recaudo de los derechos de participación y realizó la generación del Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) y el pago correspondiente, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por dicha autoridad.


En consecuencia, la provisión definitiva de estos empleos se sujetará al cronograma, fases y resultados del concurso de méritos que adelante la CNSC. Mientras se surten dichos procesos, las vacantes podrán ser provistas de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional, cuando a ello haya lugar y conforme a la normatividad vigente.

#### **6.1.2.2. Planta Temporal**

La provisión de los empleos de la planta temporal del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se realizará a través de los mecanismos de selección definidos por la entidad, garantizando criterios objetivos, publicidad, transparencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, en concordancia con la normatividad aplicable.

En desarrollo del proceso de formalización laboral, la entidad adelantó previamente el estudio técnico correspondiente, a partir del cual se realizó la creación y provisión de los empleos de planta temporal necesarios para el cumplimiento de la misionalidad institucional. Como resultado de dicho proceso, en el mes de diciembre de 2024 se suscribió el Acuerdo con el Ministerio del Trabajo, una vez se formalizaron la totalidad de los cargos proyectados en el marco del referido estudio técnico en su primera etapa.

Así mismo, la Junta Directiva del Hospital Regional de Monquirá E.S.E., mediante Acuerdo No. 003 de 26 de junio 2025, aprobó la prórroga de la planta temporal por un (1) año adicional, asegurando la continuidad de los empleos formalizados y la prestación ininterrumpida del servicio público de salud, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y las necesidades institucionales.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>           | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

La provisión de las vacantes que se presenten en la planta temporal se efectuará atendiendo las condiciones financieras de la entidad, las necesidades del servicio y las disposiciones legales vigentes, sin que dichos nombramientos generen derechos de carrera administrativa.

### **6.1.3. Procesos de Selección - Planta Temporal y Consideraciones por Ley de Garantías**

Para la vigencia 2026, se proyecta la existencia de vacantes temporales derivadas de la dinámica institucional, tales como finalización de nombramientos, renunciaciones, licencias y otras situaciones administrativas, las cuales requieren ser provistas para garantizar la capacidad operativa del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

No obstante, teniendo en cuenta la aplicación de las disposiciones relacionadas con la Ley de Garantías, la entidad prevé que los procesos de provisión mediante convocatoria interna para la cobertura de dichas vacantes temporales se reactiven a partir del mes de agosto de 2026, una vez superadas las restricciones legales aplicables.

Estos procesos se desarrollarán conforme a los lineamientos institucionales y no generarán derechos de carrera administrativa, encontrándose condicionados a la disponibilidad presupuestal y a las necesidades del servicio.


### **6.1.4. Articulación Institucional**

La metodología de provisión a corto plazo se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, garantizando coherencia entre la planeación del talento humano y los objetivos estratégicos del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

Así mismo, se articula con los procesos de gestión financiera, jurídica y administrativa de la entidad, asegurando la correcta aplicación de la normatividad vigente y la sostenibilidad institucional.

### **6.1.5. Seguimiento y Control**

El área de Talento Humano realizará el seguimiento permanente a la provisión de vacantes, la actualización de la información en los sistemas dispuestos por la autoridad competente, incluyendo la OPEC cuando

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

aplique, y el cumplimiento de las acciones previstas en el Plan Anual de Vacantes.

Este seguimiento permitirá garantizar la trazabilidad del proceso, la toma de decisiones oportunas y la evaluación continua de la gestión del talento humano, en concordancia con los lineamientos del MIPG y los objetivos institucionales.

### **6.1.6 Análisis de Planta de Personal Actual**

El análisis de la planta de personal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. permite identificar la estructura actual del talento humano, su distribución entre planta permanente y planta temporal, así como su correspondencia con la misionalidad institucional y las necesidades operativas del servicio público de salud.

El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. es una institución prestadora de servicios de salud de baja, mediana y alta complejidad, ubicada en el departamento de Boyacá, que actúa como centro de referencia para la región del Ricaurte y el sur del departamento de Santander. Debido a su naturaleza y del crecimiento progresivo de la demanda de servicios, la entidad requiere una estructura de talento humano que garantice la continuidad, oportunidad y calidad en la atención a los usuarios.

Para la vigencia 2026, la planta de personal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. se encuentra conformada por planta permanente y planta temporal, definidas mediante actos administrativos expedidos por la Junta Directiva de la entidad, en concordancia con la normatividad vigente.


### **6.2.1. Planta Permanente**

La planta permanente del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. está conformada por veintitrés (23) servidores públicos, conforme a lo aprobado mediante Acuerdo 05 de 2025, y se ajusta al sistema de nomenclatura y clasificación de empleos establecido en el Decreto 785 de 2005.

Esta planta se encuentra orientada principalmente al desarrollo de procesos estratégicos y de apoyo, constituyéndose en el eje administrativo para la dirección, planeación, gestión financiera, jurídica y control institucional, así como para el soporte de los procesos misionales del hospital.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.



|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

Las vacantes definitivas que se presenten en esta planta son provistas de conformidad con los lineamientos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, a través de los concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mientras que las vacantes temporales se atienden mediante las figuras legalmente permitidas.

### **6.2.2. Planta Temporal**

Como resultado de los procesos de formalización laboral adelantados por el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., la entidad cuenta con una planta temporal conformada por ciento treinta y cinco (135) cargos, orientada al fortalecimiento de los procesos misionales y asistenciales, en concordancia con la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y las necesidades del servicio.

En el marco de la primera etapa del proceso de formalización laboral, y con fundamento en el estudio técnico correspondiente, se realizó la creación de ciento dos (102) cargos de planta temporal, distribuidos de la siguiente manera:

Noventa y siete (97) cargos correspondientes al empleo de Auxiliar del Área de la Salud, código 412, grado 02.


Cinco (5) cargos correspondientes al empleo de Enfermero, código 243, grado 03.

La provisión de estos empleos se efectúa de manera progresiva y conforme a las situaciones administrativas que se presentan durante la vigencia, tales como vacancias temporales, renunciaciones, licencias y finalización de nombramientos, a través de procesos de selección interna, de acuerdo con los mecanismos definidos por la entidad, las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestal y la normatividad aplicable.

Así mismo, en el marco de la segunda etapa del proceso de formalización laboral, la entidad priorizó treinta y tres (33) cargos, correspondientes al empleo de Enfermero, código 243, grado 03, los cuales hacen parte de la planta temporal de la entidad, encontrándose creados y con provisión conforme a las situaciones administrativas que se presentan durante la vigencia, de acuerdo con las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.

En desarrollo del proceso de formalización laboral, y como culminación de la primera etapa, en el mes de diciembre de 2024 el Hospital Regional de



|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>           | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

Monquirá E.S.E. suscribió el Acuerdo con el Ministerio del Trabajo, una vez se formalizaron en su totalidad los cargos proyectados en dicha etapa. Así mismo, la Junta Directiva del Hospital Regional de Monquirá E.S.E., mediante Acuerdo Número 003 de 26 de junio de 2025, aprobó la prórroga de la planta temporal por un (1) año adicional, garantizando la continuidad de los empleos formalizados y la prestación ininterrumpida del servicio público de salud, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y las necesidades institucionales.

La provisión de los empleos de la planta temporal no genera derechos de carrera administrativa y se encuentra condicionada a las disposiciones legales vigentes, la planeación institucional y la sostenibilidad financiera de la entidad.

### **6.3. Informe de Vacantes**


El informe de vacantes del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. constituye un insumo fundamental para la planeación del talento humano y la adecuada ejecución del Plan Anual de Vacantes, en la medida en que permite identificar las vacantes existentes y potenciales en la planta permanente y temporal, así como definir las estrategias para su provisión conforme a la normatividad vigente.

El presente informe se construye con base en la información institucional disponible y en los registros contenidos en los sistemas dispuestos por la autoridad competente, garantizando la consistencia, trazabilidad y actualización de los datos utilizados para la toma de decisiones.

#### **6.3.1. Vacantes de la Planta Permanente - CNSC (OPEC)**

Las vacantes definitivas de la planta permanente del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se encuentran sujetas a la provisión mediante concurso de méritos, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, siendo la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC la autoridad competente para adelantar dichos procesos

Para la vigencia 2026, la entidad realizó el reporte oportuno de las vacantes definitivas en la plataforma OPEC, atendiendo los lineamientos establecidos por la CNSC. Dichas vacantes corresponden a empleos de la planta permanente debidamente identificados por denominación, código y grado, conforme al sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

Así mismo, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. efectuó el recaudo de los derechos de participación, para lo cual se generó el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) correspondiente y se realizó el pago de las vacantes reportadas, en cumplimiento de las disposiciones aplicables.

En consecuencia, la provisión definitiva de estos empleos se encuentra sujeta al cronograma, etapas y resultados del concurso de méritos que adelante la CNSC, sin que la entidad tenga injerencia directa en el desarrollo del proceso, limitándose su actuación a lo dispuesto en la normatividad vigente.


### 6.3.2. Vacantes Reportadas a la CNSC - Planta Permanente

| <b>Denominación del empleo</b> | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Tipo de vacante</b> | <b>Número de cargos</b> |
|--------------------------------|---------------|--------------|------------------------|-------------------------|
| MEDICO GENERAL                 | 211           | 20           | Definitiva             | <b>1</b>                |
| ENFERMERO                      | 243           | 16           | Definitiva             | <b>1</b>                |
| AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD      | 412           | 22           | Definitiva             | <b>3</b>                |
| AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD      | 412           | 13           | Definitiva             | <b>1</b>                |

### 6.3.3. Vacantes de la Planta Temporal

Las vacantes que se presentan en la planta temporal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. obedecen principalmente a la dinámica institucional y a las situaciones administrativas propias de este tipo de empleos, tales como renunciaciones, finalización de nombramientos, licencias y otras novedades que se generan durante la vigencia.

La provisión de estas vacantes se realiza mediante procesos de selección interna, conforme a los mecanismos definidos por la entidad, las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente, sin que dichos procesos generen derechos de carrera administrativa.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

Para la vigencia 2026, la entidad reconoce la existencia de vacantes temporales por cubrir en la planta temporal, las cuales serán atendidas de manera oportuna una vez superadas las restricciones derivadas de la Ley de Garantías, proyectándose la reactivación de las convocatorias internas a partir del mes de agosto de 2026, de acuerdo con las condiciones legales aplicables.

| <b>Denominación del empleo</b> | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Tipo de vacante</b> | <b>Número de cargos</b> |
|--------------------------------|---------------|--------------|------------------------|-------------------------|
| ENFERMERO                      | 243           | 3            | Temporal               | <b>22</b>               |
| AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD      | 412           | 2            | Temporal               | <b>15</b>               |


### **6.3. Vacantes próximas por edad de jubilación**

La identificación de vacantes próximas por edad de jubilación y retiro forzoso en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. se realiza con base en los criterios establecidos en la normatividad vigente, teniendo en cuenta la edad mínima requerida para el acceso a la pensión de jubilación, esto es, cincuenta y siete (57) años para las mujeres y sesenta y dos (62) años para los hombres, así como la edad de retiro forzoso aplicable a los servidores públicos.

Esta caracterización permite identificar de manera anticipada los posibles retiros del servicio asociados a estas causales, con el fin de apoyar la planeación del talento humano y garantizar la continuidad en la prestación del servicio público de salud durante la vigencia.

### **Tabla 2.**

*Posibles próximas vacantes por jubilación.*

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>           | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

| <b>Denominación del empleo</b> | <b>Código</b> | <b>Grado</b> | <b>Causal</b>  | <b>Observación</b> |
|--------------------------------|---------------|--------------|----------------|--------------------|
| MEDICO GENERAL                 | 211           | 20           | Jubilación     | En seguimiento     |
| MEDICO GENERAL                 | 211           | 20           | Retiro forzoso | En seguimiento     |


## 6.4 Retiro

El retiro del servicio constituye uno de los factores que inciden en la generación de vacantes dentro de la planta de personal del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., razón por la cual su análisis resulta relevante para la planeación y gestión del talento humano.

El retiro del servicio puede presentarse por diferentes causales previstas en la normatividad vigente, entre las cuales se encuentran, entre otras, la renuncia regularmente aceptada, el retiro por cumplimiento de los requisitos para pensión de jubilación o vejez, el retiro forzoso por edad, la finalización del término de los nombramientos en empleos temporales, así como otras situaciones administrativas que se presentan durante la vigencia.

Para efectos de planeación, la entidad diferencia entre retiros previsibles y retiros no previsibles. Los primeros corresponden a aquellos asociados a situaciones que pueden ser identificadas con antelación, como la jubilación, el retiro forzoso por edad y la expiración del término de los nombramientos temporales. Los segundos corresponden a situaciones que se presentan de manera sobreviniente, tales como renunciaciones voluntarias u otras causales no programables.

El análisis del retiro del servicio se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes, permitiendo a la entidad


|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

anticipar la generación de vacantes, definir estrategias de provisión y garantizar la continuidad en la prestación del servicio público de salud.

## 7. PLAN DE ACCIÓN

| <b>ID</b> | <b>Actividad</b>   | <b>Responsable</b>      | <b>Indicador</b>  | <b>Fecha de cumplimiento</b> |
|-----------|--|-------------------------|---|------------------------------|
| <b>1</b>  | Documentar Programa de Desvinculación Asistida   | Líder de Talento Humano | Programa de desvinculación asistida aprobado en CIGYD                           | FEBRERO                      |
| <b>1</b>  | Ejecución de actividades del plan - Desvinculación Asistida de acuerdo con el plan estratégico de talento humano y al procedimiento de retiro. | Líder de Talento Humano | Porcentaje de cumplimiento y avance del programa pre-pensionados. (Meta = >80%) | SEMESTRAL                    |
| <b>2</b>  | Actualización del manual de funciones y competencias, planta permanente y unificado.   | Líder de Talento Humano | Manual de funciones aprobado por Junta Directiva                                | JULIO                        |
| <b>3</b>  | Dar inicio de la convocatoria para proveer las novedades de los empleos de la planta temporal.   | Líder de Talento Humano | Número de cargos ofertados/ Número de cargos proyectados                        | AGOSTO                       |
| <b>4</b>  | Actualización de información de vacantes   | Líder de Talento Humano | Vacantes actualizadas / Vacantes identificadas                                  | PERMANENTE                   |
| <b>5</b>  | Seguimiento a concurso CNSC  | Líder de Talento Humano | No. de seguimientos realizados  | AGOSTO                       |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

|   |  |                 |
|---|--|-----------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>          | <b>CÓDIGO:</b>  |
|   | <b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>                        | GT-A-PL-001     |
|   | <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>           | <b>VERSIÓN:</b> |
|   | <b>SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> | V02-2026        |

## 8. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Concepto 138801 de 2015*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=65288>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2016). *Concepto 168941 de 2016*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76434>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2019). *Concepto 150681 de 2019*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=99896>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Concepto 336371 de 2020*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=141493>

Función Pública. (2005). *Decreto Ley 785 de 2005*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16127>

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

Espacio de diligenciamiento en caso de requerir alguna actualización o cambio del documento

| CONTROL DE CAMBIOS |                              |        |         |
|--------------------|------------------------------|--------|---------|
| Versión            | Descripción del Cambio       | Aprobó | Fecha   |
| 02                 | Actualización anual del Plan | CIGYD  | 01-2026 |