

E.S.E. HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA

NIT. 819.001.107-5

Ariguaní (El Difícil), Magdalena

OFICINA DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES

VIGENCIA 2026

Versión: 01 | Fecha: Marzo 2026

MELISSA MARGARITA VEGA BARRIOS

Gerente

Marzo 2026

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Justificación	3
3. Objetivos	4
4. Alcance	4
5. Marco Normativo	5
6. Definiciones y Clasificación de Cargos	6
7. Estructura del Plan Anual de Vacantes	7
8. Metodología de Provisión de Empleos	10
9. Viabilidad Presupuestal	12
10. Posibles Vacantes por Edad de Jubilación	12
11. Retiros de Servidores en 2025	12
12. Plan de Acción para Provisión de Vacantes	13
13. Seguimiento y Control	14
14. Bibliografía	14

1. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano constituye un pilar estratégico para el funcionamiento eficiente de las Empresas Sociales del Estado. En cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 (adicionado por el Decreto 612 de 2018), y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra formula el presente Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2026.

Este instrumento de planeación tiene como finalidad identificar de manera sistemática las vacantes existentes en la planta de personal, determinar las necesidades de provisión y establecer las estrategias para vincular servidores públicos competentes mediante procesos transparentes que garanticen el mérito, la igualdad y la oportunidad, en concordancia con los principios de la función pública consagrados en la Constitución Política de Colombia.

La E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra es una institución prestadora de servicios de salud de primer nivel de atención, ubicada en el municipio de Ariguaní (El Difícil), Magdalena, municipio de categoría sexta con características rurales dispersas. Esta condición territorial implica retos particulares en la atracción y retención del talento humano, especialmente en perfiles asistenciales especializados, lo cual hace imperativa una planificación rigurosa de la provisión de vacantes.

El presente plan se articula con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2026-2027 "RENACE HAMS 2027", el Plan Operativo Anual (POA) 2026, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y los demás planes institucionales exigidos por el Decreto 612 de 2018, garantizando coherencia en la gestión integral del talento humano.

2. JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra cuenta con una planta de cargos aprobada de cuarenta y siete (47) empleos, de los cuales treinta y cinco (35) se encuentran provistos y doce (12) están vacantes a 31 de diciembre de 2025. Esto representa un índice de provisión del 74,5% y un déficit del 25,5%, situación que incide directamente en la capacidad operativa de la institución para garantizar la prestación continua, oportuna y con calidad de los servicios de salud a la población del municipio de Ariguaní y su área de influencia.

Las vacantes se concentran predominantemente en el nivel asistencial, con énfasis en cargos de auxiliar de área de salud y profesionales del área clínica, lo cual afecta la capacidad resolutoria del hospital en servicios esenciales como enfermería, laboratorio clínico y promoción y prevención. La provisión oportuna de estos empleos resulta crítica para el cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 y el Modelo de Acción Integral Territorial en Salud (MAITE).

Adicionalmente, el contexto territorial de Ariguaní, municipio de categoría sexta con población dispersa y limitaciones en la oferta laboral local de profesionales de salud, exige estrategias diferenciadas de provisión que consideren las barreras geográficas y socioeconómicas propias de la región del Magdalena.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Identificar, cuantificar y programar la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra para la vigencia 2026, mediante los mecanismos legales establecidos en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, a fin de garantizar que todas las dependencias cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la prestación efectiva de los servicios de salud.

3.2 Objetivos Específicos

- Realizar el diagnóstico actualizado de la planta de personal, identificando los empleos en vacancia definitiva y temporal, así como su naturaleza jurídica (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, trabajador oficial).
- Establecer los mecanismos y procedimientos de provisión para cada tipo de empleo vacante, en observancia de las normas vigentes, en especial la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Determinar la viabilidad presupuestal para la provisión de las vacantes identificadas, en articulación con el presupuesto institucional aprobado para la vigencia 2026.
- Definir el cronograma de provisión de vacantes con responsables, plazos y mecanismos de seguimiento.
- Identificar las posibles vacantes futuras por causales de retiro, jubilación u otras situaciones administrativas previsibles durante la vigencia 2026.
- Articular la provisión de vacantes con las estrategias del Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Institucional de Capacitación.

4. ALCANCE

El presente Plan Anual de Vacantes aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, en sus diferentes niveles jerárquicos (Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial) y modalidades de vinculación (periodo fijo, carrera administrativa, provisionalidad, trabajadores oficiales), conforme al acto administrativo de adopción de la planta de cargos vigente.

El ámbito temporal comprende la vigencia fiscal 2026 (1 de enero al 31 de diciembre de 2026), con las actualizaciones mensuales que sean necesarias ante la ocurrencia de nuevas vacantes por cualquiera de las causales legales (renuncia, pensión, destitución, declaratoria de insubsistencia, entre otras).

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes se fundamenta en el siguiente marco jurídico:

Constitución Política de Colombia (1991). Artículos 122, 123, 125 y 209, que consagran los principios de la función pública, el acceso a los cargos por mérito y la igualdad de oportunidades.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15, literal b): función de las unidades de personal de elaborar el Plan Anual de Vacantes. Artículo 17: planes de previsión de recursos humanos. Artículos 23, 24 y 25: provisión de empleos de carrera.

Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción). Artículo 74: integración del Plan Anual de Vacantes al Plan de Acción institucional.

Decreto Ley 785 de 2005. Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública). Compilación de las normas sobre empleo público, carrera administrativa y gestión del talento humano.

Decreto 612 de 2018. Adiciona el artículo 2.2.22.3.14 al Decreto 1083 de 2015, estableciendo la obligación de integrar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos al Plan de Acción, con publicación en página web a más tardar el 31 de enero de cada año.

Decreto 1427 de 2022. Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015 en materia de empleo público y carrera administrativa.

Ley 100 de 1993 y Decreto 1876 de 1994. Normativa aplicable a la naturaleza jurídica, organización y funcionamiento de las Empresas Sociales del Estado.

Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Guías para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Dimensión 1: Talento Humano.

6. DEFINICIONES Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS

6.1 Definiciones

Empleo Público: Según el artículo 2° del Decreto Ley 785 de 2005, es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Vacancia Definitiva: Situación que se presenta cuando un empleo queda desprovisto de titular por causa de renuncia aceptada, pensión, destitución, declaratoria de insubsistencia, muerte del titular, abandono del cargo u otra causal legal.

Vacancia Temporal: Situación que se genera cuando el titular del empleo se separa temporalmente del ejercicio de sus funciones por licencia, comisión, vacaciones o suspensión del cargo.

Provisionalidad: Forma de provisión transitoria de un empleo de carrera administrativa con una persona que cumpla los requisitos del cargo, mientras se surte el proceso de selección mediante concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

6.2 Clasificación de los Empleos por Nivel Jerárquico

De conformidad con el Decreto Ley 785 de 2005, los empleos de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra se clasifican en los siguientes niveles:

Nivel Directivo: Comprende los empleos cuyas funciones corresponden a la dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos. Incluye el cargo de Gerente de la ESE.

Nivel Profesional: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley. Incluye médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales del área de la salud y administrativa.

Nivel Técnico: Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial: Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

7.1 Planta de Personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra

A 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra está conformada por cuarenta y siete (47) cargos, de los cuales treinta y cinco (35) se encuentran provistos y doce (12) están vacantes, conforme al siguiente detalle:

NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	N° CARGOS	PROVISTOS	VACANTES
DIRECTIVO	Gerente E.S.E.	085	1	1	0
	Médico General (SSO)	217	3	2	1
	Enfermero	243	2	1	1
PROFESIONAL	Odontólogo	214	1	1	0
	Profesional Universitario (Admón.)	219	2	2	0
	Profesional Área de la Salud	237	1	1	0
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	3	2	1
	Técnico Área de la Salud	323	2	2	0
	Auxiliar Administrativo	407	5	4	1
ASISTENCIAL	Auxiliar Área de la Salud	412	18	12	6
	Conductor (Trabajador Oficial)	482	3	2	1
SUBTOTALES:					
Directivo: 1 Profesional: 9 Técnico: 5 Asistencial: 26 T. Oficial: 3 Otros: 3					
TOTAL PLANTA			47	35	12

Fuente: Oficina de Talento Humano, E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra. Corte: 31 de diciembre de 2025.

7.2 Distribución de la Planta por Tipo de Vinculación

La planta de personal del hospital, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, presenta la siguiente composición:

NIVEL	TOTAL	PERÍODO FIJO	CARRERA ADMIN.	PROVISIONALIDAD	T. OFICIAL	VACANTE
Directivo	1	1	0	0	0	0
Profesional	9	0	2	5	0	2
Técnico	5	0	2	2	0	1
Asistencial	29	0	10	10	2	7
T. Oficial	3	0	0	0	2	1
TOTAL	47	1	14	17	4	12

El nivel asistencial representa el 61,7% del total de la planta, seguido del nivel profesional con el 19,1%, lo cual refleja la vocación de servicio asistencial del primer nivel de atención.

7.3 Estado de Provisión de la Planta

De los 47 empleos que conforman la planta de personal, se encuentran provistos 35 empleos, lo que equivale a un 74,5% de provisión. Al 31 de diciembre de 2025 se registraban 12 vacantes (25,5%). El costo total causado anualmente por los cargos de planta asciende a \$3.508.988.690.

7.4 Detalle de Cargos Vacantes

Las doce (12) vacantes existentes en la planta de personal se clasifican de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	CANT.	NATURALEZA	ESTADO ACTUAL
Auxiliar Área de Salud (Enfermería)	412	4	Carrera Administrativa	Inscrito en Carrera
Auxiliar Área de Salud (Lab. Clínico)	412	1	Carrera Administrativa	Vacante definitiva
Auxiliar Área de Salud (Otro)	412	1	Carrera Administrativa	Vacante definitiva
Auxiliar Área de Salud (Promotor)	412	1	Carrera Administrativa	Vacante definitiva
Enfermero Profesional	243	1	Carrera Administrativa	Vacante definitiva
Profesional SSO (Medicina)	217	1	SSO	Vacante definitiva
Técnico Administrativo	367	1	Carrera Administrativa	Inscrito en Carrera
Auxiliar Administrativo	407	1	Carrera Administrativa	Vacante definitiva
Conductor (Trabajador Oficial)	482	1	Trabajador Oficial	Vacante definitiva
TOTAL VACANTES		12		

Nota: Los cargos inscritos en carrera administrativa corresponden a empleos que tienen titular inscrito en el Registro Público de Carrera pero que actualmente se encuentran vacantes por situación administrativa del titular. Los cargos de SSO (Servicio Social Obligatorio) se proveen conforme al Decreto 2396 de 2020.

7.5 Cargos Provistos en Provisionalidad

Los siguientes cargos de carrera administrativa se encuentran actualmente provistos mediante nombramiento provisional, pendientes del concurso de méritos que adelante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):

CARGO EN PROVISIONALIDAD	CÓDIGO	CANT.	MECANISMO DE PROVISIÓN
Profesional Universitario (Admón.)	219	2	Concurso de méritos CNSC
Enfermero	243	1	Concurso de méritos CNSC
Profesional Área de la Salud	237	1	Concurso de méritos CNSC
Odontólogo	214	1	Concurso de méritos CNSC
Técnico Administrativo	367	2	Concurso de méritos CNSC
Técnico Área de la Salud	323	2	Concurso de méritos CNSC
Auxiliar Administrativo	407	4	Concurso de méritos CNSC
Auxiliar Área de la Salud	412	4	Concurso de méritos CNSC
TOTAL EN PROVISIONALIDAD		17	

Estos cargos serán provistos de manera definitiva una vez la CNSC adelante la convocatoria correspondiente para las Empresas Sociales del Estado. La entidad ha cargado la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC) en la plataforma dispuesta por la CNSC.

8. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

La Oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra es responsable del control permanente de los empleos vacantes, la actualización mensual del presente plan y la gestión ante las instancias competentes para la provisión oportuna de los cargos, de conformidad con la Ley 909 de 2004 y sus normas reglamentarias.

8.1 Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

El cargo de Gerente de la E.S.E. es un empleo de período fijo, provisto conforme al artículo 28 de la Ley 1122 de 2007, mediante terna enviada por la Junta Directiva al nominador (Gobernador o Alcalde, según el nivel). Actualmente este cargo se encuentra provisto. En caso de vacancia temporal, se utilizará la figura de encargo conforme al artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

8.2 Provisión de Empleos de Carrera Administrativa

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se realiza mediante concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), conforme al artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Mientras se surte el proceso de selección, la entidad podrá proveer transitoriamente estos empleos mediante las siguientes figuras:

Encargo (Art. 24, Ley 909 de 2004): Cuando un servidor público de carrera cumpla con los requisitos del cargo vacante y la autorización de la CNSC lo permita, se procederá al encargo.

Nombramiento Provisional (Art. 25, Ley 909 de 2004): De manera excepcional y cuando no fuere posible la provisión mediante encargo, se procederá al nombramiento provisional de una persona que cumpla los requisitos mínimos del cargo, previa verificación de hojas de vida del banco institucional, revisión de requisitos, validación documental y realización de entrevistas.

Para la provisión en provisionalidad, la Oficina de Talento Humano seguirá el procedimiento establecido: publicación de la convocatoria interna, recepción de hojas de vida, verificación de requisitos mínimos conforme al Manual de Funciones y Competencias Laborales, validación de documentos soportes, realización de entrevista de competencias, y nombramiento mediante acto administrativo motivado.

8.3 Provisión del Servicio Social Obligatorio (SSO)

Los cargos de médicos y profesionales de la salud que corresponden a Servicio Social Obligatorio se proveerán conforme al Decreto 2396 de 2020 y las directrices del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la asignación de plazas a través de la plataforma RETHUS y los mecanismos definidos por las Secretarías Departamentales de Salud.

8.4 Provisión de Empleos de Trabajadores Oficiales

Los cargos de trabajadores oficiales (conductores) se proveen mediante contrato de trabajo, conforme a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones internas de la entidad. La selección se realiza mediante convocatoria, evaluación de requisitos mínimos y entrevista.

8.5 Reporte de Vacantes a la CNSC

La entidad reportará las vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de la plataforma de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), conforme al artículo 33 de la Ley 909 de 2004, para que sean incluidas en las convocatorias de concurso de méritos que adelante la CNSC para las Empresas Sociales del Estado.

9. VIABILIDAD PRESUPUESTAL

La Oficina de Presupuesto y Contabilidad de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra efectúa anualmente la proyección de los costos asociados a la nómina de personal de planta, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y garantizar la disponibilidad de recursos para la provisión de vacantes.

El costo total causado en la vigencia 2025 por los cargos de planta provistos ascendió a \$3.508.988.690. La provisión de las 12 vacantes existentes requerirá la asignación de recursos adicionales estimados conforme a la escala salarial vigente para las entidades territoriales del orden municipal, categoría sexta.

La viabilidad presupuestal para la provisión de cada vacante será certificada por la Oficina de Presupuesto previo al acto de nombramiento, conforme al artículo 71 del Decreto 111 de 1996 (Estatuto Orgánico de Presupuesto). En caso de limitaciones presupuestales, la provisión se priorizará según el análisis de criticidad de los servicios de salud afectados y las necesidades institucionales más apremiantes.

10. POSIBLES VACANTES POR EDAD DE JUBILACIÓN

En el marco de la estrategia de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, y particularmente del programa de Orientación al Retiro, la Oficina de Talento Humano identifica dos estatus pensionales:

Pre-pensionado: Servidores públicos que se encuentran a tres (3) o menos años de cumplir los requisitos para pensión de vejez.

Pensionado: Servidores públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que cuentan con acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo del servicio.

A corte del 31 de diciembre de 2025, la Oficina de Talento Humano realizará el estudio de los servidores activos para determinar quiénes se encuentran en condición de pre-pensionados o pensionados, a fin de prever las posibles vacantes por esta causal durante la vigencia 2026 y adelantar oportunamente las acciones de provisión. Esta información será actualizada trimestralmente.

11. RETIROS DE SERVIDORES EN 2025

Durante el año 2025 se presentaron los movimientos de personal correspondientes a la transición administrativa de la entidad. La información detallada de retiros será consolidada por la Oficina de Talento Humano con base en los actos administrativos expedidos y los registros de la nómina de la vigencia anterior.

La nueva administración, posesionada el 23 de diciembre de 2025, se encuentra en proceso de levantamiento y verificación de la información histórica de talento humano, toda vez que no se realizó entrega formal de archivos durante el proceso de empalme. Los hallazgos de este proceso de verificación serán documentados e incorporados a la actualización del presente plan.

12. PLAN DE ACCIÓN PARA PROVISIÓN DE VACANTES

A continuación se presenta el cronograma de acciones para la provisión de las vacantes identificadas durante la vigencia 2026:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PLAZO	PRIORIDAD	META
Actualización y reporte OPEC ante CNSC	Talento Humano	Enero - Marzo 2026	Alta	100%
Provisión transitoria (provisionalidad) de vacantes críticas asistenciales	Talento Humano / Gerencia	Febrero - Abril 2026	Urgente	6 cargos
Gestión plaza SSO Medicina ante Sec. Deptal. Salud	Talento Humano / Gerencia	Enero - Febrero 2026	Urgente	1 cargo
Provisión cargo Enfermero en provisionalidad	Talento Humano	Marzo - Abril 2026	Alta	1 cargo
Provisión cargo Técnico Administrativo	Talento Humano	Abril - Mayo 2026	Media	1 cargo
Provisión cargo Auxiliar Administrativo	Talento Humano	Abril - Mayo 2026	Media	1 cargo
Provisión Conductor (Trabajador Oficial)	Talento Humano / Admón.	Marzo - Abril 2026	Alta	1 cargo
Estudio estatus pensional servidores activos	Talento Humano	Trimestral	Media	4 informes
Actualización mensual del Plan de Vacantes	Talento Humano	Mensual	Alta	12 reportes
Seguimiento provisión ante CNSC	Talento Humano	Permanente	Alta	Trimestral

13. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento al cumplimiento del Plan Anual de Vacantes se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- a) Actualización mensual del estado de las vacantes por parte de la Oficina de Talento Humano, con reporte a la Gerencia.
- b) Informe trimestral de gestión de talento humano ante la Junta Directiva de la E.S.E., que incluirá el estado de provisión de vacantes, avance del plan de acción y dificultades encontradas.
- c) Reporte semestral al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).
- d) Actualización de la información de vacantes en la plataforma OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- e) Publicación del plan y sus actualizaciones en la página web institucional, conforme al Decreto 612 de 2018.
- f) Integración del seguimiento al Plan de Acción institucional y al tablero de indicadores del Balanced Scorecard (BSC) del PDI 2026-2027.

14. BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de Colombia (1991).

Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública.

Congreso de la República de Colombia. Ley 1474 de 2011. Estatuto Anticorrupción.

Congreso de la República de Colombia. Ley 100 de 1993. Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Presidencia de la República. Decreto Ley 785 de 2005. Sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de entidades territoriales.

Presidencia de la República. Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Presidencia de la República. Decreto 612 de 2018. Integración de planes institucionales al Plan de Acción.

Presidencia de la República. Decreto 1876 de 1994. Organización y funcionamiento de las ESE.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos. Bogotá: DAFP, 2023.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) - MIPG. Bogotá: DAFP, 2022.

Plan de Cargos de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, vigencia 2026.

Plan de Desarrollo Institucional 2026-2027 "RENACE HAMS 2027".

Firmado digitalmente por:
1755948e-2d6e-4a69-bf6c-9342b75cd249
Fecha: 01/04/2026 15:40:35

MELISSA MARGARITA VEGA BARRIOS

Gerente

E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra