
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA

Municipio de Ariguaní – Magdalena | NIT 819.001.107-5

**PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

Vigencia 2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN	6
3.1. Objetivo General	6
3.2. Objetivos Específicos	6
3.3. Alcance	6
3.4. Responsables.....	6
4. DEFINICIONES	7
5. CONTEXTO INSTITUCIONAL	8
5.1 Servicios Habilitados	8
5.2. Características del Entorno Laboral.....	8
6. METODOLOGÍA DE DISEÑO	9
7. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL	11
7.2. Diagnóstico de Necesidades	11
7.3. Plan Anual de Vacantes 2026	12
8. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL	13
8.1 Estructura de la Planta de Personal	13
8.2. Caracterización del Personal Activo	13
8.2 Variables de Disponibilidad Interna	14
9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA	15
9.1 Medidas Internas.....	15
9.2. Medidas Externas.....	15
10. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL	17
11. MATRIZ DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	18
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Alejandro Maestre Sierra del municipio de Ariguaní, Magdalena, es una institución de primer nivel de atención perteneciente a la red pública de salud del departamento. Como entidad del orden municipal, se rige por los principios de eficiencia, transparencia y mérito en la administración de su planta de personal, en concordancia con la Ley 909 de 2004 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

El presente Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH) constituye un instrumento de gestión del talento humano que, en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y del Decreto 612 de 2018, permite a la ESE contrastar sistemáticamente los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal con la disponibilidad interna real, a fin de adoptar las medidas normativas más adecuadas para garantizar la continuidad y calidad de los servicios de salud.

Este plan ha sido elaborado en articulación con el Plan de Desarrollo Institucional 'RENACE HAMS 2027', el Plan Operativo Anual 2026 y el Plan Anual de Vacantes vigente. Su formulación consideró los lineamientos del MIPG, la situación fiscal del municipio categoría 6 y las restricciones de mercado laboral propias de una zona rural-semiurbana del Caribe colombiano, privilegiando soluciones de provisión transitoria articuladas con los procesos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos (PPRH)** de la **E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra** se constituye como el instrumento técnico de vanguardia diseñado para armonizar la capacidad operativa de la institución con las demandas crecientes de salud en el municipio de Ariguaní, Magdalena. Como entidad pilar de la red pública departamental y prestadora de servicios de primer nivel, el hospital reconoce que la planificación estratégica del talento no es un proceso meramente administrativo, sino un imperativo misional. Este plan emerge como un componente vital del Plan de Desarrollo Institucional '**RENACE HAMS 2027**', asegurando que cada decisión sobre la planta de personal esté intrínsecamente ligada a la visión de transformación y excelencia que la entidad ha proyectado para el bienestar de la comunidad caribeña.

En estricto cumplimiento del marco normativo vigente, específicamente lo estipulado en el artículo 17 de la **Ley 909 de 2004** y el **Decreto 612 de 2018**, el presente documento permite realizar un ejercicio de prospectiva administrativa que equilibra la disponibilidad interna de servidores con los requerimientos cuantitativos y cualitativos del servicio. Mediante esta contrastación sistemática, la E.S.E. puede identificar brechas de competencias y necesidades de personal de manera anticipada, facilitando la adopción de medidas normativas precisas que garanticen la continuidad asistencial. De este modo, el PPRH se convierte en la hoja de ruta que guía la provisión de cargos, asegurando que el hospital cuente con el capital humano idóneo para cumplir con los estándares de calidad y seguridad del paciente en cada una de sus unidades funcionales.

La formulación de este plan ha sido cuidadosamente adaptada a la realidad fiscal y geográfica de un municipio de **categoría 6**, entendiendo que la gestión del talento en zonas rural-semiurbanas del Caribe colombiano exige soluciones creativas y financieramente sostenibles. Al articularse con el **Plan Operativo Anual (POA) 2026** y el **Plan Anual de Vacantes**, el documento propone estrategias de provisión que respetan las restricciones presupuestales sin sacrificar la cobertura. El plan prioriza el uso de herramientas de provisión transitoria y definitiva en total sintonía con los procesos de la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**, reafirmando el compromiso institucional con el mérito, la transparencia y la profesionalización del empleo público como ejes rectores de la administración.

Finalmente, el Plan de Previsión de Recursos Humanos se integra de manera orgánica con las dimensiones del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y las directrices del **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**. Este enfoque sistémico permite que la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra no solo administre una planta de cargos, sino que gestione activamente el ciclo de vida de su talento humano, mitigando riesgos operativos y fortaleciendo la memoria institucional. Al anticipar los movimientos de personal y las necesidades de relevo generacional, la entidad asegura una gestión pública eficiente, capaz de responder con agilidad a los retos de la salud pública regional y de consolidarse como un modelo de gestión administrativa en el departamento del Magdalena.

2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra se fundamenta en el siguiente marco jurídico:

Norma	Aplicación al PPRH
Constitución Política de 1991 – Título V, Cap. 2	Función pública, carrera administrativa y principios del servicio civil.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público, carrera administrativa y gerencia pública. Art. 17: obligación de elaborar y actualizar anualmente el PPRH. Arts. 24-25: provisión transitoria y provisional.
Decreto Ley 785 de 2005	Nomenclatura, clasificación y requisitos de empleos para entidades territoriales. Define niveles: Directivo, Profesional, Técnico, Asistencial.
Decreto 612 de 2018	Integra los planes institucionales de GTH en el Plan Institucional de Gestión y Desempeño (PIGD). Establece el PPRH como componente obligatorio del Sistema de Gestión.
Decreto 1083 de 2015 (DURSP)	Compila disposiciones de función pública. Arts. 2.2.22.3 y 2.2.23.1: políticas de GTH y articulación con MIPG.
Decreto 648 de 2017	Modifica Dec. 1083/2015. Capítulo 3: formas de provisión de empleo.
Decreto 1499 de 2017	Actualiza el MIPG. Integra Gestión del Talento Humano como dimensión estratégica.
Ley 1917 de 2018	Regula el Servicio Social Obligatorio en salud. Art. 10: provisión de cargos SSO.
Resolución MinSalud 3280 de 2018	Lineamientos para el aseguramiento integral en salud. Define perfiles del RISS y personal requerido en ESE de primer nivel.
Código Sustantivo del Trabajo	Aplicable a trabajadores oficiales de la entidad (Conductor, Servicios Generales).

3. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN

3.1. Objetivo General

Establecer el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra para la vigencia 2026, con el fin de determinar la disponibilidad actual del talento humano, diagnosticar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal y programar las medidas de cobertura que garanticen la prestación eficiente de los servicios de salud del primer nivel en el municipio de Ariguani, Magdalena.

3.2. Objetivos Específicos

- Analizar la disponibilidad interna del personal de planta para identificar déficits o excedentes por nivel jerárquico y área funcional.
- Diagnosticar las necesidades de personal derivadas del PDI 'RENACE HAMS 2027' y del POA 2026.
- Determinar la forma de provisión más adecuada —concurso de méritos, encargo, nombramiento provisional o contratación directa— para cada vacante registrada al 31 de diciembre de 2025.
- Estimar los costos adicionales de personal y verificar su viabilidad presupuestal en el marco del POAI 2026.
- Establecer indicadores de seguimiento al cumplimiento del presente plan en el marco del MIPG.

3.3. Alcance

El presente plan aplica a la totalidad de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, conformada por 47 empleos aprobados según la resolución de planta de personal vigente. Comprende los servidores vinculados en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y trabajadores oficiales. Rige para la vigencia fiscal 2026 y deberá ser actualizado dentro del primer mes de cada año o cuando se produzca una vacancia definitiva.

3.4. Responsables

La aplicación y adopción del presente Plan es responsabilidad de:

- Gerencia (Dra. Melissa Margarita Vega Barrios): aprobación y liderazgo institucional.
- Subgerencia Administrativa y Financiera: elaboración, actualización y seguimiento del PPRH.
- Grupo de Gestión del Talento Humano – GTH: implementación operativa y reporte a DAFP.
- Oficina de Control Interno: evaluación y seguimiento de los planes de GTH conforme al MIPG.
- Subgerencia Científica: validación de necesidades del área asistencial.

4. DEFINICIONES

Para efectos del presente plan, se adoptan las siguientes definiciones conforme al marco normativo vigente:

Carrera Administrativa: Sistema técnico de administración de personal que garantiza la eficiencia pública y la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio, con base exclusivamente en el mérito (Ley 909/2004, art. 27).

Concurso de Méritos: Proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa de manera definitiva, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Diagnóstico de Necesidades de Personal: Ejercicio que determina la cantidad y calidad de servidores requeridos para ejecutar los planes, programas y proyectos de la entidad, considerando aspectos cuantitativos y cualitativos.

Empleo Público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona junto con las competencias para llevarlas a cabo (Dec. Ley 785/2005, art. 2).

Encargo: Designación temporal de un servidor para asumir total o parcialmente las funciones de un empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, sin desvincularse de su propio cargo (Ley 909/2004, art. 24).

Libre Nombramiento y Remoción: Empleos cuya provisión se efectúa por nombramiento ordinario del nominador, sin concurso, por corresponder a cargos de dirección o confianza institucional (Ley 909/2004, art. 5).

Nombramiento Provisional: Provisión transitoria y excepcional de un empleo de carrera en vacancia definitiva cuando no es posible proveerlo mediante encargo con servidor de carrera (Ley 909/2004, art. 25).

Plan de Provisión de Recursos Humanos – PPRH: Instrumento de GTH que permite contrastar requerimientos de personal con disponibilidad interna, para adoptar medidas de cobertura oportunas (Ley 909/2004, art. 17).

Planta de Personal: Conjunto de empleos aprobados para la entidad conforme al acto administrativo de estructura organizacional vigente.

Provisión: Conjunto de mecanismos para suplir vacancias de empleos públicos, sean definitivas o temporales.

Trabajador Oficial: Persona vinculada mediante contrato laboral con la entidad, que realiza labores de construcción, sostenimiento u operación de carácter manual (CST y normas concordantes).

Vacante Definitiva: Empleo que no cuenta con titular de carrera o de libre nombramiento y remoción; susceptible de provisión definitiva o transitoria.

Vacante Temporal: Empleo cuyo titular se encuentra en licencia, comisión, encargo u otra situación administrativa que implique su separación temporal.

5. CONTEXTO INSTITUCIONAL

Razón Social:	E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra
NIT:	819.001.107-5
Municipio:	Ariguaní (El Difícil), Magdalena
Categoría Municipal:	Sexta (6) – Decreto 2106 de 2019
Nivel de Atención:	Primer nivel – Atención de baja complejidad
Gerente:	Dra. Melissa Margarita Vega Barrios
Naturaleza Jurídica:	Empresa Social del Estado – ESE (Ley 100/1993, art. 194)
Planta Aprobada:	47 cargos (vigente al 31-12-2025)
Cargos Ocupados:	35 servidores activos
Cargos Vacantes:	12 (al cierre vigencia 2025)
Costo Nómina 2025:	\$ 3.508.988.690
Documento Marco:	PDI 'RENACE HAMS 2027' POA 2026 POAI 2026-2027

5.1 Servicios Habilitados

La ESE presta servicios de consulta médica general, consulta de urgencias, odontología general, enfermería, toma de muestras de laboratorio clínico, vacunación, planificación familiar, atención prenatal, control de crecimiento y desarrollo, promoción y prevención, transporte asistencial básico y servicios de apoyo diagnóstico básico, todos articulados en la Red Integrada de Servicios de Salud del Magdalena.

5.2. Características del Entorno Laboral

El municipio de Ariguaní se ubica en la subregión del Magdalena Centro, con economía predominantemente agropecuaria y ganadería extensiva. La oferta de talento humano en salud es limitada: los profesionales de áreas médicas y de enfermería deben ser atraídos desde centros urbanos más grandes como Valledupar, Barranquilla o Santa Marta, lo que incrementa los costos de provisión y genera alta rotación. Esta condición exige mecanismos de provisión ágiles —encargos y provisionales— mientras se surten los concursos de la CNSC, y justifica gestiones permanentes ante el MEN y MinSalud para asignación de cupos SSO.

6. METODOLOGÍA DE DISEÑO

La metodología empleada por la **E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra** para la estructuración de su Plan de Previsión de Recursos Humanos se fundamenta en una secuencialidad técnica que garantiza la coherencia entre la planta de personal y las metas del servicio público. Este proceso se inició con un **Análisis de las Necesidades de Personal**, ejercicio liderado por el Comité de Gestión y Desempeño donde se trascendió la simple contabilidad de vacantes para realizar una identificación integral de los requerimientos cuantitativos y cualitativos. Al tomar como insumos base el Plan Operativo Anual (POA) 2026 y el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), la entidad logró determinar no solo el número óptimo de colaboradores, sino también los perfiles específicos, competencias técnicas y niveles de conocimiento necesarios para responder a las cargas laborales actuales y a las proyecciones de crecimiento en la atención hospitalaria.

Posteriormente, el proceso avanzó hacia el **Análisis de la Disponibilidad de Personal**, una fase diagnóstica crítica que permitió auditar la realidad interna de la planta activa. En esta etapa, se evaluó detalladamente el perfil de cada servidor, su tiempo de servicio y su situación administrativa actual, integrando estadísticas vitales sobre rotación y ausentismo. Un componente estratégico de este análisis fue la proyección de jubilaciones, considerando que el relevo generacional es un factor determinante para la estabilidad del hospital. Este estudio permitió identificar con precisión aquellas vacantes temporales con potencial de convertirse en definitivas, proporcionando una visión clara de la "memoria institucional" disponible y los riesgos operativos asociados a la pérdida de talento experimentado.

La fase culminante de la metodología consistió en la **Programación de Medidas de Cobertura**, donde se realizó un contraste técnico entre las necesidades detectadas y la disponibilidad real (Análisis de Brechas o *GAP Analysis*). Este ejercicio de conciliación permitió detectar déficits o excedentes de personal y, en consecuencia, definir las tácticas de intervención más viables y pertinentes. La programación priorizó medidas internas como encargos y reubicaciones estratégicas para potenciar el talento existente, complementadas con mecanismos externos de provisión como concursos de méritos, nombramientos provisionales y la vinculación de profesionales bajo la modalidad de Servicio Social Obligatorio (SSO). Todo esto se diseñó bajo una estricta lógica de sostenibilidad financiera, asegurando que cada movimiento administrativo fuera compatible con el presupuesto asignado para la vigencia 2026.

Finalmente, la solidez de este proceso metodológico se garantizó mediante un esquema de gobernanza y supervisión técnica multidisciplinaria. La participación activa del equipo directivo, los jefes de cada dependencia y el soporte especializado del Grupo de Gestión del Talento Humano (GTH) aseguró que el plan reflejara las necesidades reales de cada área del hospital. Asimismo, la revisión exhaustiva por parte de la Oficina de Control Interno certificó que la metodología cumpliera con los estándares de integridad del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**. Este cierre de ciclo asegura que el Plan de Previsión no sea un documento estático, sino una herramienta de gestión dinámica, transparente y alineada con los principios de eficiencia que rigen la administración pública en el departamento del Magdalena.

7. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

7.2. Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico de necesidades de personal se realizó tomando como insumos: (i) el PDI 'RENACE HAMS 2027' y sus cinco líneas estratégicas; (ii) el POA 2026 con sus 68 actividades y 10 programas; (iii) los reportes de carga de trabajo por área generados en el segundo semestre de 2025; y (iv) el análisis técnico del nivel de digitalización y tecnificación de los procesos.

El ejercicio permitió identificar los siguientes déficits críticos por área funcional:

- Área Asistencial de Enfermería: déficit de cuatro Auxiliares de Área de Salud, lo que genera sobrecarga en la dotación activa y compromete la oportunidad en la atención ambulatoria y de urgencias.
- Laboratorio Clínico: un cargo de Auxiliar de Laboratorio vacante limita la capacidad diagnóstica y genera cuellos de botella en el proceso de apoyo diagnóstico.
- Promoción y Prevención: la ausencia del Promotor de Salud restringe la implementación del 100% de las actividades del Programa de Atención Primaria en Salud (APS) del POA 2026.
- Medicina General: el cupo de Servicio Social Obligatorio sin proveedor activo impone al médico permanente una carga asistencial por encima de los estándares recomendados.
- Área Administrativa: la vacante del Técnico Administrativo recarga el proceso de facturación, archivo y gestión documental en una sola persona, incrementando el riesgo operativo.
- Movilidad y Transporte: la ausencia del conductor oficial obliga a la entidad a contratar servicios de transporte de terceros para la movilización de equipos biomédicos y referencia de pacientes, con mayor costo unitario.
- Servicios Generales: dos vacantes de trabajadores oficiales afectan los estándares de higiene hospitalaria y el cumplimiento del Programa de Limpieza y Desinfección (Resolución 2003 de 2014 y normativa IVC).

7.3. Plan Anual de Vacantes 2026

Al cierre de la vigencia fiscal 2025, la E.S.E. registra 12 vacantes definitivas distribuidas como se detalla a continuación. Esta información fue reportada al DAFP conforme al artículo 15, literal b) de la Ley 909 de 2004.

Cargo / Empleo	Cód.	No.	Tipo Vinculación	Manera de Proveer
Auxiliar de Área de Salud – Enfermería (×4)	323	4	Carrera Administrativa	Concurso de méritos CNSC
Auxiliar de Área de Salud – Lab. Clínico	323	1	Carrera Administrativa	Concurso de méritos CNSC
Promotor de Salud	323	1	Carrera Administrativa	Concurso de méritos CNSC
Enfermero(a) Profesional	219	1	Carrera Administrativa	Concurso de méritos CNSC
Profesional SSO – Medicina	219	1	Libre Nombramiento	Designación/Convenio SSO
Técnico Administrativo	367	1	Carrera Administrativa	Concurso de méritos CNSC
Trabajador Oficial – Conductor/Transporte	482	1	Trabajador Oficial	Contratación directa
Auxiliar de Serv. Generales (×2)	470	2	Trabajador Oficial	Contratación directa

Fuente: GTH – E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra. Corte: 31 de diciembre de 2025.

8. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

8.1 Estructura de la Planta de Personal

La planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra se encuentra conformada por 47 cargos aprobados según el acto administrativo de estructura organizacional vigente, de los cuales 35 se encuentran ocupados y 12 presentan vacancia al cierre de 2025.

Nivel Jerárquico	Aprobados	Ocupados	Vacantes	% Cobertura
Directivo	1	1	0	100%
Profesional	15	11	4	73.3%
Técnico	8	7	1	87.5%
Asistencial	16	15	1	93.8%
Servicios Generales	3	1	2	33.3%
Trabajadores Oficiales	4	0	4	0%
TOTAL GENERAL	47	35	12	74.5%

Fuente: GTH – E.S.E. HAMS. Corte: 31-12-2025. Costo total causado 2025: \$3.508.988.690.

8.2. Caracterización del Personal Activo

Del total de 35 servidores activos, la distribución por tipo de vinculación es la siguiente: servidores de carrera administrativa (inscritos o en período de prueba) representan la mayoría del nivel técnico y profesional; los cargos de nivel directivo y de Subgerencia se proveen por libre nombramiento; el cargo de Conductor es el único trabajador oficial activo; y un porcentaje de cargos asistenciales y profesionales se encuentran cubiertos por nombramientos provisionales en razón de la pendiente convocatoria de la CNSC para ESE del Caribe.

El perfil etario del personal activo refleja una planta relativamente joven, con promedio de edad estimado entre 32 y 45 años. No se proyectan retiros por pensión en la vigencia 2026, lo que reduce el riesgo de nuevas vacancias imprevistas. Sin embargo, la alta proporción de provisionales (estimada en el 35% de los cargos de carrera) representa un riesgo de estabilidad ante posibles fallos judiciales de reintegro o avance de los concursos CNSC.

8.2 Variables de Disponibilidad Interna

- Movilidad: no existen encargos activos al inicio de la vigencia; se proyectan posibles encargos en enfermería y área administrativa como medida transitoria.
- Ausentismo: la tasa histórica de ausentismo por enfermedad y permisos es inferior al 5%, lo que no genera presión adicional significativa sobre la disponibilidad.
- Capacitación: el Plan Institucional de Capacitación 2026 contempla formación en áreas técnicas asistenciales que podría habilitar a algunos técnicos operativos para asumir encargos en áreas afines.
- Reubicación: se analiza la posibilidad de reubicar el cargo de Técnico Operativo en funciones administrativas de apoyo, previa validación del perfil y el Manual de Funciones.

9. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

Una vez contrastadas las necesidades identificadas con la disponibilidad interna, se determinaron las siguientes medidas de cobertura, priorizando las de carácter interno antes de acudir a fuentes externas, conforme a los lineamientos del DAFP y a las restricciones presupuestales propias de un municipio de categoría 6.

9.1 Medidas Internas

- Encargos transitorios: se activará la figura del encargo (Ley 909/2004, art. 24) para cubrir las vacantes de Enfermero(a) Profesional y Técnico Administrativo, designando servidores de carrera con perfiles compatibles del nivel asistencial o técnico respectivo, mientras se surte el proceso de provisión definitiva ante la CNSC.
- Reubicación funcional: el GTH evaluará la factibilidad de reubicar al Técnico Operativo con mayor antigüedad y perfil compatible hacia labores de soporte administrativo, en coordinación con la Subgerencia Científica y el área usuaria.
- Transferencia de conocimiento: se formalizarán actas de empalme y transferencia de conocimiento para todos los cargos que se prevea proveer en la vigencia, garantizando continuidad operativa y memoria institucional.
- Entrenamiento cruzado: en el área de enfermería y servicios generales, se implementará entrenamiento cruzado entre los servidores activos para garantizar el cubrimiento durante ausencias temporales, vacaciones o licencias.
- Capacitación focalizada: el Plan Institucional de Capacitación 2026 priorizará formación en competencias críticas detectadas en el diagnóstico: facturación, SOGCS, gestión de residuos hospitalarios y primeros auxilios avanzados.

9.2. Medidas Externas

- Concurso de méritos CNSC: para los 7 cargos de carrera administrativa con vacancia definitiva (Auxiliares de Área de Salud, Enfermero Profesional, Técnico Administrativo y Promotor de Salud), la entidad mantendrá actualizados los datos en la plataforma OPEC de la CNSC y remitirá oportunamente los actos administrativos de estructura, escala salarial y manual de funciones para participar en la próxima convocatoria sectorial para ESE.
- Nombramiento provisional: en tanto se surte el concurso de méritos y siempre que no sea posible proveer el cargo mediante encargo con servidor de carrera, se procederá al nombramiento provisional de conformidad con el artículo 25 de la Ley

909 de 2004, con duración máxima de 6 meses renovables según jurisprudencia del Consejo de Estado.

- Servicio Social Obligatorio – SSO: la Gerencia gestionará ante el MEN, la Universidad de la Región y las facultades de medicina activas el cupo SSO en Medicina General, coordinando con la Secretaría de Salud Departamental la asignación conforme a la Ley 1917 de 2018.
- Contratación de trabajadores oficiales: para el Conductor y las dos plazas de Servicios Generales, el área jurídica adelantará el proceso de selección y contratación directa bajo las reglas del Código Sustantivo del Trabajo, con vinculación a través de contrato de trabajo a término indefinido o determinado según la disponibilidad presupuestal del POAI 2026.
- Prestación de servicios (transitoria): mientras se completan las vinculaciones definitivas en servicios generales, se podrá contratar transitoriamente bajo la modalidad de prestación de servicios para actividades específicas de limpieza y vigilancia, previo concepto jurídico y disponibilidad presupuestal.

10. ESTIMACIÓN DE COSTOS DE PERSONAL

La estimación de costos de personal para la vigencia 2026 parte del costo total causado en 2025 por la planta activa de 35 servidores, ascendente a \$3.508.988.690, lo que arroja un costo promedio anual por cargo de aproximadamente \$100.257.105. La proyección incluye el incremento salarial para servidores públicos fijado para 2026 y el impacto de la provisión de las 12 vacantes.

Concepto	Planta Actual (35 cargos)	Con provisión plena (47)
Costo total causado 2025	\$ 3.508.988.690	—
Costo promedio por cargo/año (est.)	\$ 100.257.105	\$ 100.257.105
Costo adicional estimado 12 vacantes	—	\$ 1.203.085.260
Costo total proyectado 2026	\$ 3.508.988.690	\$ 4.712.073.950

Nota: La cifra de 'Costo total proyectado con provisión plena' es una estimación referencial para efectos de planeación presupuestal. La efectiva incorporación de los 12 cargos estará sujeta a disponibilidad en el Marco de Gasto de Mediano Plazo y en el POAI 2026-2027 aprobado por la Junta Directiva. Se advierte que los nombramientos provisionales y los trabajadores oficiales podrán implicar costos adicionales por prestaciones sociales y parafiscales que deben ser verificados con el área contable y financiera antes de proceder a las vinculaciones.

11. MATRIZ DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La siguiente matriz consolida el contraste entre el diagnóstico de necesidades y la disponibilidad de personal, identificando la situación detectada y la medida de cobertura propuesta para cada vacante, en cumplimiento del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y los lineamientos del DAFP.

Diagnóstico de Necesidades	Análisis Disponibilidad	Situación Detectada	Medida de Cobertura	Referente Normativo
Déficit de 4 Auxiliares de Enfermería; área asistencial con sobrecarga operativa	Planta aprobada: 4 vacantes definitivas. No hay personal interno con perfil equivalente	Déficit cuantitativo – vacancia definitiva	Inscripción en plataforma OPEC-CNSC; nombramiento provisional transitorio	Ley 909/2004 arts. 24-25; Dec. 785/2005
Ausencia de Auxiliar Lab. Clínico limita capacidad diagnóstica de primer nivel	No existe personal de carrera con perfil de laboratorio para encargo	Déficit cuantitativo – vacancia definitiva	Provisión transitoria (provisional) mientras CNSC convoca; gestión ante ESE de red	Ley 909/2004 art. 25
Sin Promotor de Salud activo; acciones de promoción y prevención restringidas	Vacante definitiva; no hay servidor interno reubicable con perfil	Déficit cuantitativo	Nombramiento provisional; priorizar en próxima convocatoria CNSC	Ley 909/2004; Res. Min. Salud 3280/2018
Enfermero(a) profesional vacante; jefe de enfermería con carga adicional	Vacante definitiva; posible encargo desde nivel profesional asistencial	Déficit cuantitativo + riesgo de calidad asistencial	Encargo transitorio interno + concurso de méritos CNSC	Ley 909/2004 art. 24; Dec. 785/2005
Cupo SSO medicina sin proveedor activo; atención médica general en riesgo	Cargo de libre nombramiento/convenio MEN-Min. Salud; no requiere concurso	Vacancia temporal/definitiva por rotación SSO	Coordinación con universidad(es) para designación SSO; gestión semestral	Dec. 2968/2003; Ley 1917/2018 art. 10
Técnico Administrativo vacante; área admin. con sobrecarga en facturación y archivo	Vacante definitiva; posible encargo desde nivel técnico operativo	Déficit cuantitativo – área de apoyo	Encargo transitorio; inscripción OPEC-CNSC	Ley 909/2004 arts. 24-25
Sin conductor oficial; movilización de equipos y pacientes con contratos terceros	Trabajador oficial: no requiere concurso; contratación directa bajo régimen laboral	Vacancia definitiva – trabajador oficial	Convocatoria interna / contratación directa; vinculación trabajador oficial	CST arts. 22 y ss.; Dec. 1083/2015
2 vacantes en servicios generales afectan higiene hospitalaria y bioseguridad	Trabajadores oficiales; no hay personal para reubicar internamente	Déficit cuantitativo – área de apoyo operativo	Contratación directa trabajadores oficiales o prestación de servicios temporal	CST; Dec. 1083/2015; circ. DAFP

Fuente: GTH – E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra. Vigencia 2026. Elaborado: enero 2026.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizará en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, bajo la supervisión de la Oficina de Control Interno y con reporte trimestral al Comité de Gestión y Desempeño. Los indicadores clave son:

Indicador	Meta 2026	Fórmula	Periodicidad	Responsable
Tasa de provisión de vacantes definitivas	$\geq 25\%$	$(\text{Vacantes provistas} / \text{vacantes totales}) \times 100$	Semestral	GTH
Cargos con nombramiento provisional activo	≤ 4	Conteo	Trimestral	GTH
Cargos inscritos en OPEC-CNSC	100%	$(\text{Cargos inscritos} / \text{vacantes definitivas CA}) \times 100$	Mensual	GTH
% Ejecución presupuestal nómina vs. apropiación	$\geq 90\%$	$(\text{Pagado} / \text{apropiado}) \times 100$	Mensual	Contabilidad
Diagnóstico de necesidades actualizado	Sí / No	Evidencia documental	Anual	GTH

Adicionalmente, el GTH actualizará el formato del Plan Anual de Vacantes cada vez que se registre una vacancia definitiva o temporal no contemplada en el presente plan, conforme al artículo 15, literal b) de la Ley 909 de 2004, y remitirá la actualización al DAFP dentro de los 15 días hábiles siguientes al hecho generador.

Firmado digitalmente por:
1755948e-2d6e-4a69-bf6c-9342b75cd249
Fecha: 01/04/2026 15:41:37