

PLAN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
DE GUAMAL, MAGDALENA

VIGENCIA 2026

MADELEINE DÍAZ FRANCO
GERENTE

Gobernación del MAGDALENA

Hospitales y Médico en Tu Casa

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

PLAN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS
VIGENCIA 2026
E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN
GUAMAL – MAGDALENA

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivos del Plan
3. Marco Normativo
4. Articulación con MIPG y FURAG
5. Plataforma Estratégica de la Entidad
6. Estructura del Plan de Provisión de Empleos
7. Diagnóstico y Situación Actual del Talento Humano
8. Acciones de Mejora
9. Plan de Acción – Vigencia 2026
10. Matriz de Riesgos del Plan de Provisión
11. Cronograma Normado de Trabajo
12. Seguimiento, Evaluación e Indicadores
13. Vigencia

1. INTRODUCCIÓN

La provisión adecuada de los empleos públicos constituye un factor determinante para garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud. En las Empresas Sociales del Estado, esta planeación adquiere especial relevancia por su

impacto directo en la atención a la población y en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

El Plan de Provisión de Empleos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, para la vigencia 2026, se formula como un instrumento técnico de planeación que orienta las decisiones relacionadas con el ingreso, provisión transitoria y definitiva de los cargos que conforman la planta de personal.

Este Plan se fundamenta en los principios de mérito, igualdad, eficiencia, transparencia y responsabilidad, establecidos en la Constitución Política y desarrollados por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

La planeación de la provisión de empleos no se limita a la cobertura de vacantes existentes, sino que incorpora el análisis de las necesidades futuras derivadas de la dinámica institucional, los procesos misionales y los riesgos asociados al talento humano.

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, como institución de primer nivel de complejidad, enfrenta retos particulares relacionados con la disponibilidad de talento humano en el área asistencial, la sostenibilidad financiera y la atención a una población con alta dispersión rural.

En este contexto, el presente Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo la Dimensión de Talento Humano y constituyéndose en un insumo clave para el reporte del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG.

La formulación del Plan parte del análisis del Plan de Cargos y Asignaciones Civiles aprobado para la vigencia 2026, garantizando coherencia entre la planta de personal, el presupuesto y las necesidades reales de la entidad.

Así mismo, se incorporan criterios de gestión del riesgo, permitiendo anticipar situaciones que puedan afectar la provisión oportuna de los empleos y la continuidad del servicio.

El Plan de Provisión de Empleos se concibe como un instrumento dinámico, sujeto a seguimiento y actualización, que contribuye al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de la gestión del talento humano.

Su implementación permitirá optimizar la toma de decisiones en materia de provisión de cargos, minimizar los impactos de las vacancias y asegurar el cumplimiento de los compromisos misionales y contractuales de la E.S.E.

De esta manera, el Plan se consolida como una herramienta estratégica al servicio de la gerencia, del proceso de Gestión del Talento Humano y de la comunidad usuaria.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo General

Establecer los lineamientos técnicos, normativos y operativos para la provisión oportuna y adecuada de los empleos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, garantizando la continuidad del servicio, el mérito en el ingreso y la sostenibilidad institucional durante la vigencia 2026.

Objetivos Específicos

- Identificar las vacantes definitivas y temporales de la planta de personal.
- Definir los mecanismos de provisión interna y externa conforme a la normatividad vigente.
- Articular la provisión de empleos con el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Gestionar los riesgos asociados a la provisión del talento humano.
- Establecer acciones, responsables e indicadores de seguimiento.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia – Artículo 209.
- Ley 100 de 1993.
- Ley 489 de 1998.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 785 de 2005.

- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1499 de 2017 – MIPG.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Plan de Cargos y Asignaciones Civiles – Vigencia 2026.

4. ARTICULACIÓN CON MIPG Y FURAG

El presente Plan se articula con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, específicamente con el componente de Planeación del Talento Humano, y constituye evidencia directa para el reporte FURAG en lo relacionado con la provisión de empleos y la gestión del recurso humano.

5. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen es una entidad pública descentralizada del orden territorial, de primer nivel de complejidad, adscrita a la red departamental de servicios de salud del Magdalena.

Su misión, visión, valores y principios institucionales orientan la gestión del talento humano y la provisión de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos misionales.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

El Plan se estructura en las siguientes etapas:

- Identificación de vacantes.
- Análisis de necesidades de personal.
- Definición de mecanismos de provisión.
- Gestión del riesgo.

- Seguimiento y evaluación.

7. DIAGNÓSTICO Y SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. cuenta con una planta de personal de 43 cargos, distribuidos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, conforme al Plan de Cargos aprobado para la vigencia 2026.

Se identifican vacantes puntuales en cargos de carácter profesional (plaza Rural), así como posibles vacantes futuras derivadas de procesos de jubilación.

7.1. MATRIZ INTEGRAL DE SITUACIÓN INICIAL Y GESTIÓN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS, totalmente alineada con la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, MIPG y FURAG.

La elaboración de la Matriz Integral de Situación Inicial y Gestión de Provisión de Empleos constituye una necesidad técnica, normativa y estratégica para las entidades públicas, en especial para las Empresas Sociales del Estado, por cuanto permite asegurar una gestión del talento humano ordenada, transparente y alineada con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Desde el punto de vista normativo, la Ley 909 de 2004 establece la obligación de las entidades públicas de planear el empleo público y garantizar que la provisión de los cargos se realice bajo los principios de mérito, igualdad y eficiencia. La matriz permite identificar de manera clara y documentada la situación real de los empleos, diferenciando vacantes definitivas, temporales y cargos provistos en provisionalidad, lo cual es indispensable para cumplir con dichas disposiciones legales.

Adicionalmente, la matriz se convierte en un insumo clave para la articulación entre el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Provisión de Empleos, el Plan Estratégico de Talento Humano y el presupuesto institucional, asegurando coherencia entre la planeación del recurso humano y la disponibilidad financiera, conforme a los principios de economía y responsabilidad fiscal.

MATRIZ INTEGRAL DE SITUACIÓN INICIAL Y GESTIÓN DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

Componente	Situación Inicial de la Entidad	Actividad a Realizar (Obligación Legal)	Responsable	Fecha / Periodicidad	Indicador de Gestión o Cumplimiento
Planta de Personal	Planta aprobada con cargos provistos y vacantes	Verificar y actualizar la planta de personal	Talento Humano	Trimestral	Planta actualizada (Sí/No)
Vacantes Definitivas	Existencia de vacantes definitivas	Identificar vacantes definitivas	Talento Humano	Permanente	% vacantes identificadas
Vacantes Temporales	Vacancias por licencias, vacaciones o comisiones	Registrar vacantes temporales	Talento Humano	Permanente	Vacantes temporales registradas
Provisionales	Cargos provistos en provisionalidad	Verificar cargos en provisionalidad	Talento Humano	Trimestral	Listado de provisionales actualizado
Encargos	Necesidad de cubrir vacantes internas	Designar encargos conforme al mérito	Gerencia	Cuando aplique	Encargos realizados conforme a norma
Comisión de Personal	Funcionarios con comisión o posibilidad de comisión	Autorizar y controlar comisiones de servicio	Gerencia	Cuando aplique	Comisiones formalizadas
Retiro Proyectado	Posibles retiros por jubilación	Identificar vacantes futuras	Talento Humano	Anual	Vacantes proyectadas identificadas
Riesgo de No Provisión	Riesgo de afectar el servicio	Priorizar cargos misionales	Gerencia	Permanente	Cargos críticos priorizados
Presupuesto	Limitaciones presupuestales	Verificar disponibilidad financiera	Gerencia / Financiera	Anual	Disponibilidad presupuestal validada

8. ACCIONES DE MEJORA

- Actualización permanente del Plan Anual de Vacantes.
- Priorización de cargos misionales.
- Fortalecimiento de los procesos de encargo y provisión transitoria.
- Articulación con el Plan Institucional de Capacitación.

9. PLAN DE ACCIÓN – VIGENCIA 2026

Acción	Responsable	Fecha	Indicador
Actualizar vacantes	Talento Humano	Trimestral	Plan actualizado

Provisión transitoria	Gerencia	Permanente	% vacantes cubiertas
Reportes	Talento Humano	Anual	Vacantes reportadas

10. MATRIZ DE RIESGOS DEL PLAN DE PROVISIÓN

Riesgo	Impacto	Control	Responsable
No provisión oportuna	Afectación del servicio	Seguimiento periódico	Talento Humano
Déficit de personal	Sobrecarga laboral	Priorización de cargos	Gerencia
Incumplimiento normativo	Hallazgos auditoría	Actualización normativa	Control Interno

11. CRONOGRAMA NORMADO DE TRABAJO

Actividad	Responsable	Periodicidad
Diagnóstico de vacantes	Talento Humano	Trimestral
Provisión de cargos	Gerencia	Permanente
Seguimiento	Control Interno	Semestral

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN E INDICADORES

El seguimiento al Plan se realizará de manera semestral, evaluando la cobertura de vacantes, la oportunidad en la provisión y el cumplimiento del plan de acción.

13. VIGENCIA

El presente Plan de Provisión de Empleos rige del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.
Dada a los 30 días de mes de enero del año 2026



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