

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

**Página 1 de 12**

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	2
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	2
4.	ALCANCE.....	3
5.	RESPONSABLES .....	3
6.	MARCO TEÓRICO.....	3
7.	MARCO NORMATIVO .....	4
8.	DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	5
9.	DEFINICIONES .....	5
10.	RECURSOS MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS .....	8
11.	DESARROLLO.....	8
12.	INDICADORES.....	11
13.	BIBLIOGRAFÍA .....	11
14.	ANEXOS .....	11

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 2 de 12</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama constituye un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a organizar, actualizar y proyectar de manera sistemática la información relacionada con las vacantes de la planta de personal de la Entidad. Su propósito fundamental es garantizar la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, mediante una adecuada planeación de la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, siempre que exista la correspondiente disponibilidad presupuestal.

Este Plan hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y se encuentra alineado con los objetivos institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas de la Función Pública, en especial aquellas relacionadas con la gestión estratégica del talento humano. A través de él, la Entidad cuenta con una herramienta que permite anticipar las necesidades presentes y futuras de personal, identificar las formas más adecuadas para su provisión y estimar los costos asociados, fortaleciendo así la toma de decisiones y la eficiencia administrativa.

El Plan Anual de Vacantes permite, además, mantener actualizada la información sobre los empleos disponibles, facilitando la identificación oportuna de la oferta de empleo y la planeación de los procesos de provisión, ya sea mediante mecanismos internos como encargos, reubicaciones o nombramientos provisionales, o a través de mecanismos externos como los concursos de mérito y otras modalidades previstas en la normativa vigente.

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Planejar, organizar y actualizar de manera integral la información de las vacantes de la planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, con el fin de anticipar y definir las necesidades de provisión y previsión del talento humano durante la vigencia, permitiendo una planeación anual técnica, administrativa y presupuestal que garantice la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, así como el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales y misionales de la Entidad.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar de manera integral las necesidades actuales y futuras de personal de la Entidad, en coherencia con la capacidad instalada, la demanda de los servicios de salud y los objetivos estratégicos institucionales.
- Definir y programar los mecanismos de provisión y previsión del recurso humano, tanto internos como externos, de conformidad con la normativa vigente, garantizando la continuidad del servicio, la eficiencia administrativa y el uso racional de los recursos.
- Mantener actualizada la información de las vacantes, permitiendo la toma de decisiones oportunas frente a la provisión de empleos y la planeación técnica, administrativa y presupuestal del talento humano durante la vigencia.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 3 de 12</b>

#### 4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes y la Previsión de Recursos Humanos constituyen una herramienta estratégica que permite a la E.S.E. Hospital Regional de Duitama anticipar, de manera técnica y sistemática, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos, requeridas para garantizar la continuidad, oportunidad y calidad de los servicios de salud a cargo de la Entidad.

Su alcance se extiende a la planeación integral del recurso humano, permitiendo articular las necesidades misionales, asistenciales y administrativas de la Entidad con la disponibilidad real de personal, la capacidad presupuestal y los objetivos estratégicos institucionales. Con ello, se facilita la toma de decisiones oportunas en materia de provisión de empleos, se optimiza el uso de los recursos y se fortalece la capacidad institucional para responder de manera eficiente y sostenible a las demandas del servicio público de salud.

#### 5. RESPONSABLES

Los responsables de la implementación y ejecución del Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos en la ESE Hospital Regional de Duitama son:

- **Gerente del Hospital:** Responsable de la aprobación y seguimiento del plan de vacantes, asegurando que esté alineado con la planeación estratégica del hospital.
- **Líder de Gestión del Talento Humano:** Encargado de la elaboración, ejecución y actualización del plan de vacantes, coordinando con las diferentes áreas para la provisión de cargos.
- **Técnico Administrativo de Talento Humano:** Apoya en la recolección y análisis de la información sobre vacantes, movimientos de personal y contratación.
- **Junta Directiva:** Supervisa la gestión del talento humano y la aprobación de modificaciones en la planta de personal.
- **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC):** En caso de concursos de méritos, regula y supervisa el proceso de selección del personal.

#### 6. MARCO TEÓRICO

El Plan Anual de Vacantes y Previsión de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, se constituye como una base fundamental para la gestión del talento humano, permitiendo conocer el mapa actual de empleos dentro de la institución y así tener claridad de cuántos y quiénes son de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisional, servicio social obligatorio, periodo fijo y temporales y contratistas que conforman la institución, información necesaria para conocer los empleos vacantes y la mejor forma de provisionarlos.

La ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la institución.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 4 de 12</b>

El siguiente plan se basa en dar cumplimiento a la norma y los lineamientos establecidos en la ley y mantener información actual de los empleos y cubrir de forma eficiente las necesidades que se presenten.

## 7. MARCO NORMATIVO

<b>Denominación</b>	<b>Fecha de emisión / última actualización</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción general / Aplicabilidad (actualizada)</b>
<b>Ley 734 de 2002</b>	Febrero 05 de 2002	Congreso de Colombia	Código Disciplinario Único para servidores públicos, establece las faltas y sanciones disciplinarias aplicables a los empleados y funcionarios públicos.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Septiembre 23 de 2004 (vigente con modificaciones)	Congreso de Colombia	Regula el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública, mecanismos de provisión de empleos, meritocracia, derechos de encargo y provisión de planta, y otras disposiciones en materia de talento humano. El Artículo 21 regula los empleos temporales. ( <a href="#">Leyes</a> )
<b>Ley 1960 de 2019 / Ley 2418 de 2024</b>	Modificaciones recientes	Congreso de Colombia	Modifica artículos de la Ley 909 de 2004 relacionados con provisión de empleos y reserva de plazas para personas con discapacidad en concursos de méritos (por ejemplo, Art. 29). ( <a href="#">Leyes</a> )
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Mayo 26 de 2015 (vigente con modificaciones)	Presidente de la República	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Contiene disposiciones detalladas sobre estructura del empleo público, definición de empleo temporal, provisión de empleos, clasificación y plantas de cargos, así como requisitos para provisión en entidad pública. ( <a href="#">Cancillería</a> )
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Abril 19 de 2017	Presidente de la República	Modifica y adiciona artículos del Decreto 1083 de 2015 relacionados con la provisión de empleos temporales y las listas de elegibles que administra la Comisión Nacional del Servicio Civil. ( <a href="#">Cancillería</a> )
<b>Circular Externa CNSC 2023RS005458 de 2023</b>	Febrero 07 de 2023	Comisión Nacional del Servicio Civil	Lineamientos actualizados para la provisión de empleos temporales: uso de listas de elegibles, derecho preferencial de encargo para servidores de carrera y procesos de selección interna cuando no existan elegibles vigentes. ( <a href="#">CNSC</a> )

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 5 de 12</b>

<b>Circular 005 de 2014 – Septiembre 18 de CNSC</b>	Septiembre 18 de 2014	Comisión Nacional del Servicio Civil	Directrices para la provisión de empleos de planta temporales con fundamento en la Sentencia C-288 de 2014. (Aunque sigue siendo referenciada para este propósito, ha sido complementada por circulares más recientes de la CNSC). ( <a href="#">CNSC</a> )
<b>Circular 2016100000000057 de 2016 – CNSC</b>	Septiembre 22 de 2016	Comisión Nacional del Servicio Civil	Orientaciones para el cumplimiento de normas constitucionales y legales relacionadas con carrera administrativa y concursos de mérito en provisión de cargos.
<b>Circular 20181000000027 de 2018 – CNSC</b>	Febrero 07 de 2018	Comisión Nacional del Servicio Civil	Establece la obligación de todas las entidades del orden nacional y territorial de apropiar los recursos y priorizar el gasto para adelantar concursos de méritos, especialmente para proveer empleos de carrera administrativa.

## 8. DIAGNOSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa Social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el presente documento permite identificar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

## 9. DEFINICIONES

Con el propósito de unificar criterios y facilitar la comprensión de los términos utilizados en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, se establecen los siguientes conceptos, alineados con la normativa vigente y con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 6 de 12</b>

**Vacantes definitivas:** Son aquellos empleos que no cuentan con un titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, ya sea por retiro del servicio, renuncia, fallecimiento, supresión del cargo u otra causal legal.

**Vacantes temporales:** Corresponden a los empleos cuyos titulares se encuentran en alguna situación administrativa prevista en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascensos, vacaciones prolongadas, entre otras.

**Empleos temporales:** Son los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de funciones específicas previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por un tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015).

**Funcionario público:** De acuerdo con la Sentencia C-681 de 2003 de la Corte Constitucional, son las personas naturales que ejercen función pública y establecen una relación laboral con el Estado. Se clasifican tradicionalmente en empleados públicos y trabajadores oficiales, según la naturaleza de las funciones que desempeñan.

**Servidor público:** Son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercen sus funciones conforme a la Constitución y la ley.

**Gestión del Talento Humano:** Chiavenato (2009) la define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos gerenciales relacionados con las personas, tales como reclutamiento, selección, capacitación, estímulos y evaluación del desempeño.

**Planeación del Talento Humano:** Proceso estratégico mediante el cual se determinan las necesidades presentes y futuras de personal, en coherencia con los objetivos institucionales, la capacidad presupuestal y la demanda de servicios, permitiendo garantizar la continuidad, eficiencia y calidad en la gestión pública.

**Modelos de Planeación y Gestión:** De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2023), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) considera al talento humano como un activo estratégico que contribuye al logro de los objetivos institucionales mediante la optimización de procesos de selección y retención.

**Oferta y Demanda de Recursos Humanos:** Ulrich (2021) señala que el análisis de la oferta y demanda de talento humano es crucial para prever posibles brechas de personal, asegurando una respuesta ágil a las necesidades organizacionales mediante estrategias de contratación o formación interna.

**Nombramiento:** Es la designación formal de una persona para ejercer las funciones de un cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Análisis de necesidades de personal:** Ejercicio técnico mediante el cual las entidades determinan la cantidad y calidad de personas requeridas para ejecutar sus planes, programas y proyectos institucionales (DAFP, 2005).

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 7 de 12</b>

**Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración de personal orientado a garantizar la eficiencia en la administración pública, la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el acceso y ascenso al servicio público, fundamentado en el mérito, la transparencia y la objetividad (CNSC, 2004).

**Comisión:** Situación administrativa mediante la cual un servidor cumple misiones, adelanta estudios, desarrolla actividades especiales en sede distinta a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo (Función Pública, 2021).

**Diagnóstico:** Proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una situación para identificar tendencias, necesidades y oportunidades de mejora (Coelho, 2019).

**Empleo:** Conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidos por la Constitución, la ley o el reglamento, destinados a satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deben ser desempeñados por una persona natural.

**Empleados públicos y trabajadores oficiales:** Son empleados públicos quienes prestan servicios en ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y demás entidades estatales; los trabajadores oficiales son aquellos vinculados principalmente a la construcción y sostenimiento de obras públicas (DAFP, 2019).

#### Niveles jerárquicos de empleo:

- **Directivo:** Empleos con funciones de dirección general, formulación de políticas y adopción de planes, programas y proyectos.
- **Asesor:** Empleos orientados a asistir y aconsejar directamente a la alta dirección.
- **Profesional:** Empleos que exigen conocimientos propios de una carrera profesional y pueden incluir funciones de coordinación, supervisión y control.
- **Técnico:** Empleos que implican la ejecución de procesos técnicos misionales o de apoyo.
- **Asistencial:** Empleos de apoyo y complemento a los niveles superiores, con predominio de actividades manuales o de simple ejecución.

**Empleos de libre nombramiento y remoción:** Son aquellos cuya provisión depende directamente de la autoridad nominadora, conforme a los criterios establecidos por la ley, especialmente en los niveles directivo y algunos del nivel asesor (DAFP, 2020).

**Empleos en provisionalidad:** Son aquellos provistos de manera transitoria en casos de vacancia definitiva o temporal, cuando no ha sido posible efectuar su provisión mediante encargo (DAFP, 2021).

**Encargo:** Designación temporal de un servidor para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante, por ausencia temporal o definitiva de su titular, con o sin desvinculación de su cargo actual (DAFP, 2016).

**Perfil del cargo:** Conjunto de requisitos y calificaciones exigidas para el desempeño satisfactorio de un empleo: nivel educativo, experiencia, funciones, conocimientos, habilidades, aptitudes y características personales (Martínez, 2022).

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 8 de 12</b>

**Período de prueba en empleo de carrera:** Etapa en la cual el empleado que supera un concurso es nombrado en período de prueba, declarando su empleo anterior en vacancia temporal mientras dura dicha etapa (DAFP, 2019).

**Plan de Previsión de Recursos Humanos:** Instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos (DAFP, 2005).

**Provisión:** Conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleos públicos, ya sean definitivas o temporales, de conformidad con la normativa vigente (DAFP, 2016).

## 10. RECURSOS MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

- El presupuesto para el plan de vacantes.
- Herramientas técnicas y tecnológicas
- Servicio de Internet

## 11. DESARROLLO

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa Social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el presente documento permite identificar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente. Es importante aclarar, que este plan se desarrolla acorde a los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales (Caballero Durán, Cárdenas Santamaría, Prada Gil, Cifuentes Ghidini, Luna Sánchez, & y otros, 2017).

Mediante acuerdo 001 del 31 de enero de 2025 la junta directiva de las E.S.E. Hospital Regional de Duitama aprobó la siguiente planta de personal, la cual queda conformada de la siguiente manera:

**Tabla 1. Planta de Personal 2026**

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1

 <b>E.S.E Hospital</b> Regional de Duitama	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 04
	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 9 de 12

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	No DE CARGOS
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	4	Asesor	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	6
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio - Médico	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio - Enfermero	1
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud – Bacteriólogo 8 Hrs	2
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	4
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	9
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	1
407	27	Auxiliar Administrativo	1
<b>TOTAL PLANTA</b>			<b>33</b>

**Tabla 2. Cargos provistos 2026**

CONCEPTO	VIGENCIA 2026			
	No TOTAL DE CARGOS DE LA PLANTA	No DE EMPLEADOS SEGÚN PLAN DE CARGOS	No DE EMPLEADOS PROVISTOS	No DE CARGOS VACANTES
Libre Nombramiento y Remoción	33	4	4	0
Carrera Administrativa		23	18	5
Provisional		2	2	0
Servicio Social Obligatorio - Rurales		2	2	0
Periodo Fijo		2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>5</b>

**Tabla 3.** Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 16 de enero de 2026:

OPERADOR EXTERNO	PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA	PERSONAL ASISTENCIAL	TOTAL
CONTRATACIÓN (CPS)	101	135	236
CONSORCIO IO LABORAMOS	194	692	886

 <b>E.S.E Hospital</b> Regional de Duitama	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>

Página 10 de 12

MSD DISTRISERVI S. A. S	73	0	73
TERENTIA SEGURIDAD PRIVADA	19	0	19
CARDIOES SAS	0	1	1
GRUPO EMPRESARIAL VINCULAMOS	6	0	6
REHABILITAR HOSPITALARIA SAS	1	4	5
COLOPROCTOLOGOS ASOCIADOS S.A.S	0	3	3
CENTRO VASCULAR BOYACA	0	3	3
CORPORACION ESPECIALISTA UCI	0	3	3
DOLOR Y PALIATIVO CM S.A.S	0	3	3
DURENO S.A.S	0	1	1
GONZALEZ CRUZ CONSULTORES SAS	1	0	1
INTERCLINICA AVA S.A.S	3	2	5
HUMANART MEDICINA ARTICULAR S	0	1	1
MEDILASER S.A.S	5	6	11
MINUTRICIÓN	20	0	20
NEUROHEMODINAMIA S.A.S	3	1	4
ORTOCAR MEDICINA S.A.S	0	1	1
SOCIEDAD INTERNISTA DE BOYACA S.A.S	0	3	3
SOLUCIONES INTEGRADAS ORTOPEDICAS S.A.S	0	1	1
UROONC COLOMBIA	0	1	1
ESTUDIANTES (INTERNADO)	0	100	100
<b>TOTALES</b>	<b>426</b>	<b>861</b>	<b>1287</b>

 <p><b>E.S.E Hospital</b> Regional de Duitama</p>	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b>
		<b>Página 11 de 12</b>

## 12. INDICADORES

De acuerdo con el propósito del Plan de Vacantes y previsión de recursos humanos, la ESE HRD propone para la vigencia realizar:

<b>COMPONENTE</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESULTADO / SOPORTE</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil de los retiros e ingresos de empleados públicos	Reporte Módulo OPEC	Líder de Gestión del Talento Humano	Cinco días hábiles inmediatamente el funcionario se retire.

## 13. BIBLIOGRAFÍA

Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2005 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

## 14. ANEXOS

N/A

 <p><b>E.S.E</b> <b>Hospital</b> Regional de Duitama</p>	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 04</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 30/01/2026</b> <b>Página 12 de 12</b>

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaboro</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
	26/01/2023	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas Claudia Marcela Avella Pérez	Ajuste del plan
	28/02/2023	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas Ángela Becerra S.	Ajuste del plan de vacantes y previsión de recursos humanos
	11/01/2024	Yury Johana Gutiérrez Cárdenas Ángela Becerra S.	Ajuste del plan de vacantes y previsión de recursos humanos
	31/01/2025	Leidy Yuliana Salcedo Leal Ángela Becerra S.	Ajuste del plan de vacantes y previsión de recursos humanos
04	19/01/2026	Viviana Ariza D. Ángela Becerra S. Deisy Hurtado V.	Ajuste del plan de vacantes y previsión de recursos humanos

<b>Revisión y Aprobación</b>		
<b>Elaborado/Modificado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Viviana Carolina Ariza Ángela Becerra Sandoval Deisy Marcela Hurtado	Apoyo Profesional Talento Humano Técnico Administrativo Talento Humano Apoyo Profesional Talento Humano	30/01/2026
<b>Revisado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Nicolas Arévalo Rodríguez Iris Adriana Mojica Carvajal Leidy Salcedo Leal María Angélica Moncaleano Nidia Cadena Moreno	Líder de Planeación y del SIGR Líder de Calidad y Acreditación Líder de Talento Humano Subgerente Científica Subgerente Administrativa y Financiera	28/01/2026
<b>Aprobado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Jairo Mauricio Santoyo Gutiérrez	Gerente	30/01/2026