E.S.E MARCO A. CARDONA
MACEO - ANTIOQUIA

PLAN ANUAL DE VACANTES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MARCO A. CARDONA

VIGENCIA
2025

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. JUSTIFICACIÓN 3
3. OBJETIVO GENERAL 4
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 4
4. DEFINICIONES 4
5. MARCO NORMATIVO 6
6. RESPONSABLES 10
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN 10
8. PLAN ANUAL DE VACANTES 10

1. INTRODUCCIÓN

La Planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, define los procesos para el cumplimiento de sus fines. En este contexto la planeación del talento humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del talento humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes es de gran utilidad puesto que, permite conocer cuántos cargos se encuentran con disponibilidad y proporciona con facilidad la planeación. Es importante indicar que, en el Plan Anual de Vacantes, se precisan las vacantes definitivas de carrera administrativa y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial.

Es de vital importancia tener actualizada la planta de vacantes para poder detallar en los tiempos indicados, la necesidad para ofertar el concurso para carrera administrativa en la Empresa Social del Estado.

Para la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo, es fundamental priorizar en el manejo adecuado de los procesos institucionales, como es el caso de tener un Plan Anual de Vacantes que dé fe de una administración oportuna y en cumplimiento de la normatividad y requerimientos del ente regulador.

3. OBJETIVO GENERAL

Administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal de la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo, Antioquia.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y si es de apoyo u operativo.

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan de Previsión y el Plan Estratégico de la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo, Antioquia.

4. DEFINICIONES

Se entiende por cargo el conjunto de funciones, deberes y responsabilidades que han de ser atendidos por una persona natural, para satisfacer necesidades permanentes de la ESE Hospital Marco A Cardona de Maceo, Antioquia.

Las funciones, responsabilidades y requisitos de los diferentes cargos contenidos en el manual específico de funciones, se establecen para el desarrollo y ejecución de las funciones señaladas por la Constitución, la ley y el Hospital.

NIVEL DIRECTIVO. Este nivel comprende los empleos a los que corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
NIVEL ASESOR. Este nivel agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos del nivel directivo.

NIVEL EJECUTIVO. Comprende los empleos cuyas funciones consisten en la dirección, coordinación, supervisión y control de las unidades o áreas internas de la ESE Hospital, encargadas de ejecutar y desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

NIVEL PROFESIONAL. Agrupa aquellos empleos a los que corresponden funciones cuya naturaleza demanda la aplicación de conocimientos propios de cualquier carrera profesional reconocida por la ley.

NIVEL TÉCNICO. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y la aplicación de tecnologías.

NIVEL ASISTENCIAL. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio e actividades de apoyo administrativo, complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

NOMBRAMIENTO: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

SERVIDOR PÚBLICO: Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad y ejercen sus funciones en forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos.

PROVISIÓN: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean esta de carácter definitivo o de carácter temporal. La provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Unas y otras modalidades deben atener una serie de principios y de derechos comunes consagrados en la Constitución Política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargo de las funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las capacidades de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el Estado.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su capítulo 3 formas de provisión del empleo, los define:

Artículo 2.2.5.2.1. ***Vacancia definitiva.*** *El empleo queda vacante definitivamente en los siguientes casos:*

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*
2. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
3. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
4. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.*
5. *Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
6. *Por revocatoria del nombramiento.*
7. *Por invalidez absoluta.*
8. *Por estar gozando de pensión.*
9. *Por edad de retiro forzoso.*
10. *Por traslado.*
11. *Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.*
12. *Por declaratoria de abandono del empleo.*
13. *Por muerte.*
14. *Por terminación del periodo para el cual fue nombrado.*
15. *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

El plan anual de vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal. Este plan se puede definir como el mecanismo que permite la operacionalización del Plan de Previsión de Talento Humano y cumple de manera gradual con lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la administración pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de Vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la ley 909 de 2004, artículos 15 y 143, establecen las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.
Que el decreto 785 del 2005 reglamentario de la ley 909 del 2004 preceptúa la noción de empleo público y los diferentes niveles dentro las entidades de naturaleza pública.

Que el art. 13 del decreto 785 del 2005 establece las competencias y requisitos a ejercer empleos públicos

Que el Gobierno Nacional reglamentó el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), mediante el Decreto número 1767 de 2006, el cual cuenta con una estructura de clasificación de los diferentes programas académicos agrupados en áreas del conocimiento y núcleos básicos del conocimiento, que clasifican campos, disciplinas académicas o profesiones esenciales

Que el Decreto 1083 de 2015reglamenta el decreto ley 785 del 2005.

Respecto al Encargo el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

Artículo 2.2.5.5.41. *Encargo.* *Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.*

El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

Artículo 2.2.5.5.42. ***Encargo en empleos de carrera.*** *El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.*

Artículo 2.2.5.5.43. ***Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción.*** *Los empleos de libre nombramiento y remoción en caso de vacancia temporal o definitiva podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.*

En caso de vacancia temporal, el encargo se efectuará durante el término de esta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Artículo 2.2.5.5.44. ***Diferencia salarial.*** *El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.*

Artículo 2.2.5.5.45. ***Encargo interinstitucional.*** *Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.*

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

Artículo 2.2.5.5.46. ***Reintegro al empleo al vencimiento del encargo.*** *Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de*

las funciones de este y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

Artículo 2.2.5.5.47. ***Suspensión en ejercicio del cargo.*** *La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.*

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde.

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

Artículo 2.2.5.3.3. ***Provisión de las vacancias temporales.*** *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Parágrafo. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.*

Artículo 2.2.5.3.4. ***Terminación de encargo y nombramiento provisional.*** *Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados.*

6. RESPONSABLES

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia, Subdirección Administrativa y Financiera, Asesor Jurídico y Jefe de Control Interno.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente (en provisionalidad y libre nombramiento y remoción) de la ESE Hospital Marco A Cardona, de Maceo, Antioquia.

8. PLAN ANUAL DE VACANTES

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el encargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la Ley 909 de 2004, establece en su artículo 15 en su numeral 2b como función de las unidades de personal *"Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".*

Gestión de Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o áreas del Hospital, a través de reubicaciones laborales. A su turno, para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la definición de ubicación de las vacantes a proveer en concordancia con la naturaleza global de la planta de empleos de la ESE Hospital Marco A Cardona, de Maceo, Antioquia, se lleva a cabo con especial observancia del diagnóstico

consolidado de necesidades, las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada área, el manual de funciones y competencias laborales.

La ESE Hospital Marco A Cardona, de Maceo, Antioquia, a la fecha de la elaboración del Plan, cuenta con cargos vacantes, los cuales se encuentran ocupados por personal en provisionalidad y los del nivel directivo son de Libre Nombramiento y Remoción como se detalla en el cuadro:

PLANTA DE CARGOS DE LA E.S.E. HOSPITAL MARCO A. CARDONA DE MACEO							
Código		**DATOS CALCULADOS PARA EL AÑO 2024**					
según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	No. de cargos	Asignación mes / cargo	Total, mensual	% Increm. salarial esperado	Nro. de meses a calcular	Total año
(1)	(2)	(7)	(9)	(10) = (7*9)	(11)	(12)	(13)=(10*12)
Cargos Administrativos							
085	Gerente Empresa social del Estado	1	9,868,469	9,868,469	10.88 %	12	118,421,628
072	Subdirector Científico	1	8,032,234	8,032,234	10.88 %	12	96,386,808
068	Subdirector Administrativo	1	5,990,706	5,990,706	10.88 %	12	71,888,472
367	Técnico Administrativo	2	2,785,310	5,570,620	10.88 %	12	66,847,440
407	Auxiliar Administrativo	3	2,008,599	6,025,797	10.88 %	12	72,309,564

477	Celador	2	1,654,462	3,308,924	10.88 %	12	39,707,088
470	Auxiliar de Servicios Generales	3	1,653,777	4,961,331	10.88 %	12	59,535,972
TOTAL, ADMINISTRATIVOS		**13**		**43,758,081**			**525,096,972**
	Cargos Asistenciales						
217	Profesional Servicio Social Obligatorio Médico	3	5,835,174	17,505,522	10.88 %	12	210,066,264
214	Odontólogo	1	5,835,174	5,835,174	10.88 %	12	70,022,088
243	Enfermero	1	4,050,697	4,050,697	10.88 %	12	48,608,364
237	Profesional área de la salud-Bacteriólogo	1	4,256,261	4,256,261	10.88 %	12	51,075,132
323	Técnico Área de la Salud - Regencia de Farmacia	1	2,785,310	2,785,310	10.88 %	12	33,423,720
412	Auxiliar área salud - enfermería	1	2,765,764	2,765,764	10.88 %	12	33,189,168
412	Auxiliar área salud - enfermería	2	2,008,599	4,017,198	10.88 %	12	48,206,376
412	Auxiliar Área de la Salud Consultorio Odontológico	1	2,008,599	2,008,599	10.88 %	12	24,103,188
412	Auxiliar Área de la Salud - Farmacia	1	2,008,599	2,008,599	10.88 %	12	24,103,188
480	Conductor	2	1,654,462	3,308,924	10.88 %	12	39,707,088
			0	0	0.00%	0	0
TOTAL, ASISTENCIALES		**14**		**48,542,048**			**582,504,576**

TOTAL, GENERAL PLAN DE CARGOS	**27**		**92,300,129**		**1,107,601,548**

NOTA: A la fecha no se ha aplicado el incremento salarial para la vigencia 2025, se plasma el salario correspondiente a la vigencia 2024.

INDICADORES DE GESTIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FÓRMULA	UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
Porcentaje de vacantes Personal de Planta	Total de Cargos ocupados de Planta de Personal	Número total de cargos Planta Personal	Numerador/ denominador X 100	%	Reporte recurso humano	Anual	90%
Porcentaje de vacantes carrera administrativa	Número total de cargos inscritos en carrera administrativa	Total cargos en carrera administrativa	Numerador/ denominador X 100	%	Reporte recurso humano	Anual	90%

Jeison Pinto Mejía
Gerente