



PLAN ANUAL DE VACANTES

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED**



VIGENCIA 2026



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes”.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca actualizar la información sobre los empleos vacantes de la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos para la vigencia. El Plan de Vacantes es, además, una herramienta necesaria para que la E.S.E cuente con la oferta real de empleos; así mismo permite contar con información para la definición de políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta el Hospital, mejorando los procesos de la gestión administrativa y asistencial, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, La E.S.E Hospital La Merced, implementa el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

1. OBJETIVO

Informar anualmente cómo se encuentra la planta de la E.S.E Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, y así garantizar la continuidad de la prestación del servicio en la entidad.

2. PLAN ANUAL DE VACANTES

2.1. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

El Hospital La Merced, tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos de la entidad. Con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los



niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Según artículo 7° del Decreto Nacional 1876 de 1994 y el artículo 245 del Decreto Municipal 883 de 2015, son funciones de la Junta Directiva de la Entidad, entre otras:” Aprobar los Manuales de Funciones y competencias para su posterior a adopción por la autoridad competente”.

2.2. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta actual de la E.S.E Hospital La Merced está soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No. 009 del 30 de diciembre 2020, con un número de cargos de cuarenta y nueve (49) plazas, estas plazas se encuentran clasificadas por nivel jerárquico, así:

CODIGO según Dec. 785 de 2005	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	Número de Cargos	No. Horas día
Nivel Directivo			
085	Gerente Empresa Social del Estado	1	8
090	Subgerente	1	8
009	Director Administrativo	3	8
Nivel Profesional			
211	Médico General	1	8
214	Odontólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
243	Enfermero	1	8
Nivel Técnico			
323	Auxiliar Área Salud Higienista Oral	1	8
Nivel Asistencial			
412	Auxiliar Área Salud Odontología	1	8
412	Auxiliar Área Salud Laboratorio	1	8
412	Promotor de Salud	1	8
412	Auxiliar Área Salud Enfermería	6	8



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED**



412	Auxiliar Área Salud Enfermería	6	8
412	Auxiliar Área Salud Enfermería	7	8
480	Conductores	2	8
407	Auxiliar Administrativo	8	8
407	Auxiliar Administrativo	2	8
470	Auxiliar de Servicios Generales	1	8
487	Operario Mantenimiento	1	8
477	Celador	1	8
TOTAL, PLAN DE CARGOS		49	

La E.S.E Hospital La Merced, inició la vigencia 2026, con una planta de personal ocupada por 31 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

DENOMINACION	No. FUNCIONARIOS
Periodo	1
Libre Nombramiento	4
Carrera Administrativa	13
Provisional	8
Trabajador Oficial	5
TOTAL	31

2.3. CÓMO SE DESARROLLA EL PLAN

El Proceso de Talento Humano del Hospital La Merced, a través de la OPEC, reporta las vacantes generadas.

Los empleos de libre nombramiento y remoción, serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA MERCED



De conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004, y lo reglamentado actualmente en el Decreto 1083 de 2015 —Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública—, el encargo constituye un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, siempre que cumplan los requisitos y el perfil del empleo, para la provisión transitoria de vacancias temporales o definitivas de empleos de carrera.

En consecuencia, no son sujetos de encargo los servidores que se encuentren en período de prueba, ni quienes ostenten nombramiento provisional, temporal o cualquier otra modalidad de vinculación diferente a la carrera administrativa, de conformidad con la normatividad vigente.

La Entidad aplicará los lineamientos vigentes en materia de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa, conforme a lo señalado en la Circular 003 de 2014 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), expedida como consecuencia del Auto del 5 de mayo de 2014 proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual se suspendieron provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007. En virtud de dicha Circular, la CNSC dejó de otorgar autorizaciones para la provisión transitoria de empleos de carrera mediante encargo o nombramiento en provisionalidad, correspondiendo esta actuación directamente a la Entidad nominadora.

Así mismo, se dará aplicación a la Circular Externa 2023RS005458 de 2023, mediante la cual la CNSC actualizó los lineamientos para la provisión de empleos temporales, reiterando el orden de prelación vigente, dentro del cual se contempla el encargo de servidores con derechos de carrera administrativa como mecanismo válido para la provisión transitoria de vacantes, en concordancia con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, sin requerir autorización previa de la Comisión.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales) y en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán a través de la figura de la provisionalidad, previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente.

La E.S.E Hospital La Merced, cumple con lo establecido en las circulares 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016 y 20181000000027 del 07 de febrero de 2018 expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelante OPEC a través del sistema SIMO.

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



La E.S.E. Hospital La Merced da cumplimiento a lo establecido en las Circulares 20161000000057 del 22 de septiembre de 2016 y 20181000000027 del 7 de febrero de 2018, expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en lo relacionado con el respeto al derecho de participación en los concursos de méritos. Así mismo, en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), conforme a la normatividad vigente.

2.4. EMPLEOS A PROVEER

La Dirección de Talento Humano identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2026, por vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2025:

Denominación Decreto 785 de 2005	Plazas Vacantes	Plazas Provisionalidad	Total
ASISTENCIAL			
Médico General		1	1
Auxiliar Área Salud Enfermería	7	4	11
Auxiliar Área Salud Odontología	1		1
Bacteriólogo	1		1
Bacteriólogo	1		1
Enfermera Profesional	1		1
Odontólogo	1		1
Promotor de Salud	1		1
Auxiliar Administrativo	3	3	6
Auxiliar Área Salud Auxiliar de Laboratorio	1		1
TECNICO			
Auxiliar Área Salud Higienista Oral	1		1

3. PROYECCION DE RETIRO POR EDAD DE JUBILACION

La Dirección de Talento Humano realizó revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes de empleos por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez o retiro forzoso, teniendo como resultado que para la vigencia 2026, se retirarían por



jubilación, que cumplen con la edad:

CARGO	FEMENINO	MASCULINO
Auxiliar de Enfermería	2	
Trabajador Oficial		1

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual, serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

4. RETIROS GENERADOS

En la E.S.E Hospital La Merced para el año 2025 se generaron cuatro (04) retiros del total de la planta de cargos.

CARGO	N°.	MOTIVOS DE RETIRO
Odontólogo	1	Pensión Vejez
Auxiliar de Laboratorio Clínico	1	Pensión Vejez
Auxiliar de Enfermería	2	Pensión Vejez

5. ANALISIS PROVISION DE EMPLEOS

5.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2026, se espera la realización del concurso de méritos y la provisión de los mismos, mediante concurso adelantado por la CNSC, con listas de elegibles.

5.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS VACANTES.

Los empleos vacantes serán provistos en periodo de prueba por un término de seis meses y las plazas vacantes de carrera que surten posterior a los reportados a la CNSC, serán provistos de la lista de elegible y



excepcionalmente a través del nombramiento provisional cuando la lista se haya agotado.

6. DEFINICIONES Y SIGLAS

6.1. DEFINICIONES

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 785 de 2005, define el empleo público como “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”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

Provisional: procede de manera excepcional cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no haya lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

6.2. SIGLAS

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

SIMO: sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

7. NORMATIVIDAD

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED**



NORMA	CONTENIDO ESPECÍFICO
Constitución política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.
Ley 909 de 2004	Literal b del artículo 15, el cual establece: "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"
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.
Decreto 101 de 2004	Por el cual se establecen unas asignaciones en materia de personal a los organismos del sector central de la Administración Distrital.
Sentencia C-288 de 2014	Provisión de Plantas de Empleos Temporales.
Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia de Principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."
Circular 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015.
Decreto 1499 de 2017	Capítulo 3 en el cual se modifica el modelo integrado de planeación y gestión.
Circular 201810000000027 de 2018	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED**



	y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifican la Ley de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Circular 117 de 2019	De la Comisión Nacional del Servicio Civil
Decreto 498 de 2020	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015
Circular 20211000000117 de 2021	Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)
Circular Externa 008 de 2021	Relativa al uso de listas de elegibles y autorización de la CNSC para empleos equivalentes.
Circular Externa 2025RS036182 (CNSC, 25 de marzo de 2025)	Actualiza los lineamientos sobre el uso obligatorio de listas de elegibles vigentes para audiencias públicas de escogencia de vacantes de docentes y directivos docentes, e indica que no se puede proveer por encargo o provisionalidad cuando existen listas de elegibles activas.
Circular Externa 2025RS088374 (CNSC, julio 2025)	Actualiza valores de referencia por vacante en procesos de selección.

Dado en Ciudad Bolívar a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2026.

MARIA ESTELA ACUÑA TERAN
Gerente

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia