

# **PLAN ANUAL DE VACANTES**

**Y**

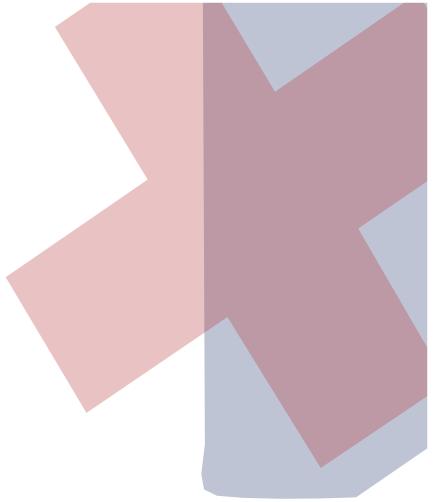
## **PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**2026**



## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. GLOSARIO.....	3
3. MARCO NORMATIVO .....	5
4.OBJETIVO .....	8
5. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL .....	8
5.1. Planta Transitoria. ....	10
5.2. Planta Permanente. ....	12
5.3. Planta Temporal.....	13
6 . PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	15
7. PROYECCIÓN DE VACANTES POR RETIRO POR RETIRO FORZOSO.....	17
8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	21
8.1     Concursos de méritos .....	21
8.2     Provisión de empleos vacantes por nombramientos en provisionalidad .....	22
8.3     Proceso de Formalización Laboral 2022-2024 .....	24
8.4     Rediseño institucional 2026 .....	24
9. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL .....	25



## 1. INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 del 4 de abril de 2018, mediante el cual se establecen directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción de las entidades del Estado, adicionó el Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. En particular, el artículo 2.2.22.3.14 dispone que instrumentos como el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, entre otros, deben ser formulados y publicados en la página web institucional a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.

De manera complementaria, la Ley 909 de 2004, en el literal b) del numeral 2 de su artículo 15, establece dentro de las funciones específicas de las unidades de personal de las entidades públicas la elaboración del Plan Anual de Vacantes.

Para las entidades públicas, el Plan Anual de Vacantes constituye una herramienta fundamental para la planeación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia y las modalidades de su provisión, permitiendo disponer de información clara y actualizada sobre la oferta real de empleos.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento estratégico de gestión del talento humano que facilita la identificación anticipada de las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, con el fin de garantizar la prestación eficiente de los servicios y el cumplimiento de las funciones institucionales.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos se conciben como instrumentos complementarios y articulados dentro de la gestión institucional. En este sentido, la **ESE Hospital Local Cartagena de Indias** presenta ambos planes en un documento integrado, conservando la finalidad, estructura y componentes propios de cada uno.



De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del recurso humano y en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG–, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias formula y presenta el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos para la vigencia 2026, con información consolidada y registrada con corte al 31 de diciembre de 2025.

## 2. GLOSARIO

**Carrera Administrativa:** Sistema técnico de administración del talento humano orientado a garantizar la eficiencia de la gestión pública, así como la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el acceso y ascenso al servicio público. El ingreso, permanencia y promoción en los empleos de carrera administrativa se fundamentan exclusivamente en el mérito, a través de procesos de selección objetivos, transparentes y sin discriminación, que aseguran la idoneidad de los servidores públicos.

**Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC:** Órgano constitucional autónomo e independiente, de carácter permanente y de orden nacional, encargado de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos. Cuenta con autonomía administrativa, personería jurídica y patrimonio propio, y actúa como garante del sistema de mérito en el empleo público, en concordancia con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, en especial los de objetividad, independencia e imparcialidad.

**Empleo:** Conjunto organizado de funciones, tareas y responsabilidades asignadas a una persona, junto con las competencias y requisitos necesarios para su adecuado desempeño, con el fin de contribuir al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional y a la realización de los fines del Estado.

**Encargo:** Situación administrativa mediante la cual un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción asume, total o parcialmente, las funciones de un empleo que se encuentra vacante de manera temporal o definitiva, por el término y bajo las condiciones previstas en la ley.



**Lista de elegibles:** Relación de aspirantes conformada con base en los resultados obtenidos en un concurso o proceso de selección, en la cual se incluyen, en estricto orden de mérito, quienes han superado las etapas del proceso.

**Nombramiento ordinario:** Acto administrativo mediante el cual la autoridad nominadora designa a una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción, verificando que reúna los requisitos y competencias exigidos para el cargo, y teniendo en cuenta el mérito como principio orientador, de conformidad con los procedimientos y disposiciones legales aplicables.

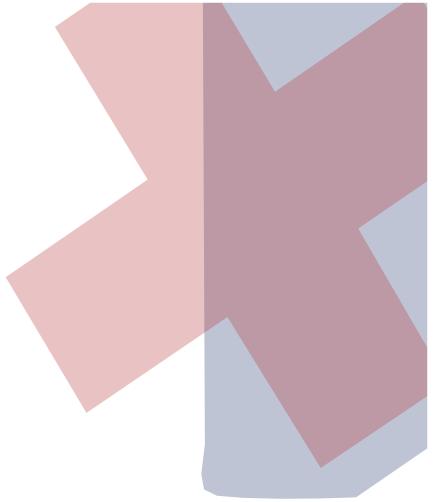
**Nombramiento provisional:** Forma de provisión transitoria de empleos de carrera administrativa cuando no es posible efectuar su cobertura mediante encargo, por inexistencia de servidores de carrera que cumplan los requisitos. Este nombramiento se mantiene mientras el empleo es provisto a través de concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC:** Listado que consolida las vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa que una entidad requiere proveer. Su elaboración se fundamenta en el Manual de Funciones y Competencias Laborales y en la información reportada por las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Vacante definitiva:** Situación en la cual un empleo no cuenta con un titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva se presenta cuando el servidor es retirado del servicio por cualquiera de las causales previstas en la ley.

De conformidad con el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se configura, entre otros casos, por:

1. Renuncia debidamente aceptada.
2. Declaratoria de insubstancia en empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Declaratoria de insubstancia derivada de una evaluación del desempeño no satisfactoria en empleos de carrera administrativa.
4. Insusistencia del nombramiento provisional.
5. Destitución como resultado de un proceso disciplinario.



6. Revocatoria del nombramiento.
7. Invalidez absoluta.
8. Reconocimiento de pensión.
9. Cumplimiento de la edad de retiro forzoso.
10. Traslado.
11. Declaratoria judicial de nulidad del nombramiento o vacancia ordenada judicialmente.
12. Abandono del cargo.
13. Fallecimiento.
14. Terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás causales establecidas en la Constitución Política y la ley.

**Vacante temporal:** Situación en la cual un empleo cuenta con un titular, ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramiento ordinario, que se encuentra en alguna de las situaciones administrativas previstas en la ley, lo que impide el ejercicio temporal de las funciones del cargo.

El empleo se considera vacante temporalmente cuando su titular se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo la comisión de servicios al interior.
5. Encargo que implique la separación de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspensión en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
7. Período de prueba en otro empleo de carrera administrativa.

### 3. MARCO NORMATIVO

Normatividad	Aplicación Específica	Tema relacionado con la norma
Constitución Política	Artículo 125 Establece el sistema de mérito en el empleo público.	Sistema de mérito

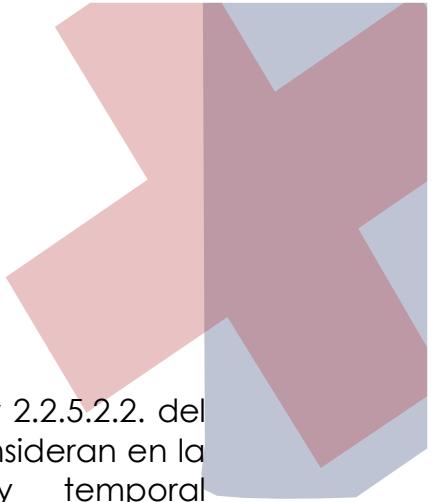


Normatividad	Aplicación Específica	Tema relacionado con la norma
<b>Ley 909 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Empleo público, carrera administrativa
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Empleo público, carrera administrativa

Acto administrativo	Objeto
<b>RESOLUCIÓN 0237 Julio 14 de 2022</b>	"Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias."
<b>RESOLUCIÓN 238 Julio 14 de 2022</b>	"Por la cual se crea la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS, adicional se comunica según el acuerdo segundo del acuerdo de la junta directiva fijo una planta transitoria de empleos, donde se suprimirán los cargos una vez cumplan la condición."
<b>RESOLUCIÓN 239 Julio 15 de 2022</b>	"Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores, con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan."
<b>RESOLUCIÓN 240 Julio 15 de 2022</b>	"Aprobar la Planta de Personal temporal, para la prestación de servicios de salud efectivamente contratados en la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS."
<b>RESOLUCIÓN 041 Julio 15 de 2022</b>	"Por la cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal Temporal de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores, con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos le señalan"



Acto administrativo	Objeto
<b>RESOLUCIÓN 028 Enero 16 de 2023</b>	"Por medio de la cual se modifican las resoluciones no. 0239, 240 y 241 expedidas al interior de la Ese hospital local Cartagena de indias y se dictan otras disposiciones."
<b>RESOLUCIÓN 1442 Mayo 03 de 2023</b>	"Por medio de la cual se modifica las Resoluciones 239, 240, 241 y 028 para fortalecer el área financiera se suprime el cargo Código 219 grado 12 y sus funciones son asumidas por el cargo 219 grado 20 planta transitoria y se crea el cargo de profesional especializado Código 222 grado 17".
<b>RESOLUCIÓN 1453 Noviembre 7 de 2023</b>	"Por medio de la cual se realiza la creación de dos profesionales áreas de la Salud (psicóloga Trabajo social) y se crea dos auxiliares laboratorio, 2 auxiliares área salud y un auxiliar corregimiento y se tiene en cuenta la Ley 2214 donde se promueve el empleo juvenil."
<b>RESOLUCIÓN 1454 Noviembre 8 de 2023</b>	"Por medio de la cual se modifica las Resoluciones 1442, 028, 239, 240 y 241 y se crea las fichas del manual de funciones de Psicólogos y trabajadora social".
<b>RESOLUCIÓN 1769 Diciembre 30 de 2023</b>	"Por medio de la cual se fija el Plan de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias de la vigencia 2024."
<b>RESOLUCIÓN 0091 Enero 29 de 2024</b>	"Por medio de la cual se modifica la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias".
<b>RESOLUCIÓN 0093 Enero 30 de 2024</b>	"Por medio de la cual se modifica la planta de personal permanente y la planta de personal temporal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias y dictan otras disposiciones"
<b>RESOLUCIÓN 0124 Enero 30 de 2024</b>	"Por medio de la cual se realizan los movimientos de personal conforme a la Estructura Orgánica establecida en la Resolución No. 0091 del 29 de enero de 2024."
<b>RESOLUCIÓN 0119 Enero 30 de 2024</b>	"Por la cual se realiza una modificación a la Resolución No. 0239 manual de funciones, competencias y requisitos mínimos de algunos empleos de la planta permanente de personal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias y se dictan otras disposiciones."
<b>RESOLUCIÓN 1929 Diciembre 27 de 2024</b>	"Por medio de la cual se fija el Plan de Cargos de la Empresa Social del Estado Hospital Cartagena de Indias 2025"



## 4.OBJETIVO

Teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo 2.2.5.2.1. y 2.2.5.2.2. del Decreto 1083 de 2015, los cuales definen los casos que se consideran en la administración pública como vacante definitiva y temporal respectivamente, se hará un análisis de la planta de personal actual a fin de identificar cargos bajo estas naturalezas para tomar las medidas administrativas a que haya lugar.

De igual manera atendiendo a los lineamientos artículo 17 de la Ley 909, sobre Planes y plantas de empleos, se establece el plan de previsión de recursos humanos, teniendo en cuenta la necesidad de personal conforme a las funciones a cargo de la entidad.

## 5. ANÁLISIS PLANTA DE PERSONAL

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias, cuenta con una planta de personal conformada por 677 empleos, de los cuales 91 son empleos de la planta permanente, 36 empleos de la planta transitoria y 550 empleos de la planta temporal. Al corte 15 de enero de 2026 se encuentran ocupados 640 empleos y 37 se encontraban vacantes.

De los 640 empleos provistos, 18 empleados son de Carrera Administrativa, 55 nombrados en provisionalidad ocupando cargos de carrera administrativa, 13 son de libre nombramiento y remoción, 3 son trabajadores oficiales, 2 empleado ocupa un cargo de periodo fijo y 549 son empleados de la planta temporal.

A continuación, se realiza el análisis porcentual del recurso humano por nivel jerárquico es el siguiente:

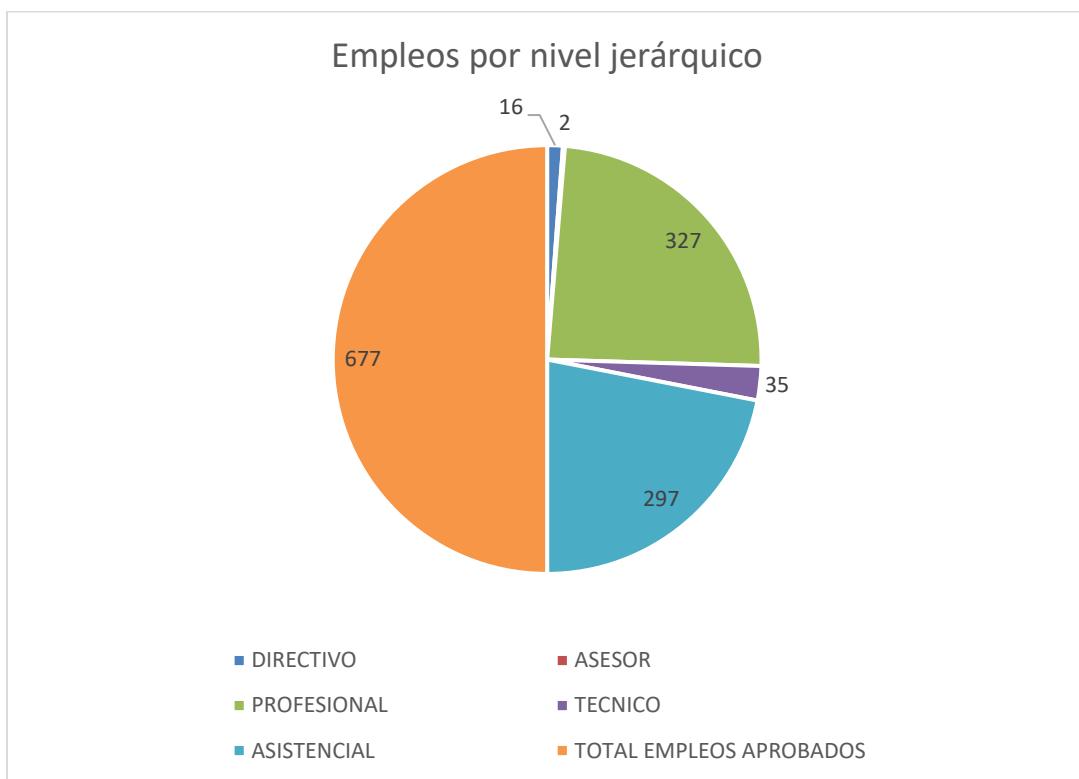
**TABLA No. 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVEL NIVEL JERARQUICO**

Naturaleza del empleo	Número de cargos	Porcentaje aproximado
Directivo	16	2,4 %
Asesor	2	0,3 %
Profesional	327	48,3 %



Naturaleza del empleo	Número de cargos	Porcentaje aproximado
Técnico	35	5,2 %
Asistencial	297	43,8 %
<b>Total</b>	<b>677</b>	<b>100 %</b>

GRÁFICA No. 1. DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS APROBADOS POR NIVEL JERARQUICO



Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

Predominio del talento humano misional:  
Los empleos profesionales y asistenciales representan cerca del 92 % del total de la planta, lo cual es coherente con la naturaleza misional de una ESE, orientada principalmente a la prestación directa de servicios de salud.

Alta participación del nivel profesional (48,3 %):  
Evidencia una fuerte demanda de personal con formación universitaria, indispensable para la atención clínica, administrativa especializada, salud pública y apoyo técnico-científico.



Importancia del nivel asistencial (43,8 %): Refleja el peso del personal operativo y de apoyo directo al usuario, clave para garantizar continuidad, oportunidad y calidad en la atención.

Estructura administrativa reducida: Los cargos directivos y asesores suman apenas el **2,7 %**, lo que indica una estructura jerárquica compacta, alineada con principios de eficiencia administrativa y racionalización del gasto público.

Nivel técnico moderado (5,2 %): Cumple una función de soporte especializado, complementando los procesos asistenciales y administrativos.

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias actualmente se encuentra conformada por tres plantas de personal, las cuales se describen a continuación:

### 5.1. Planta Transitoria.

Como producto de un proceso de formalización adelantado en la entidad, se fijó una la planta transitoria que está conformada por un total de treinta y seis (36) cargos.

Los empleos de la planta transitoria tendrán una duración por el término de la ocupación de su titular, sin embargo, una vez que se produzca el retiro del servicio, ya sea por retiro forzoso, renuncia, o cualquier otra causa natural que determine su retiro definitivo, quedarán suprimidos de manera automática de la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS.

En la misma se puede observar que el nivel directivo está conformado con un (1) grado salarial para el Jefe de Oficina de Control Interno cuya asignación básica mensual es de \$12,771,722.00 pesos.

En el nivel profesional encontramos tres (3) grados salariales, cuyas asignaciones básicas corresponden a \$ 12,074,701.00 pesos, que es la remuneración del Médico General 8 horas; el Enfermero y el Profesional Universitario tienen una asignación básica equivalente a \$ 6,604,626.00 pesos y el otro grado salarial corresponde a Médico General y Odontólogo



de tiempo parcial (4 horas diarias), cuya asignación básica es de \$ 6,037,351.00 pesos

El nivel asistencial cuenta con cinco (5) grados salariales, confirmados por tres empleos de servicios asistencial que corresponden a las Auxiliares Área Salud con grado 13 que tienen una asignación básica de \$ 3,736,033.00 pesos; para el grado 12 por valor de \$ 3,568,984.00 pesos y el grado 11 con asignación básica es de \$ 3,177,775.00 pesos.

Los otros dos (2) grados salariales son de tipo administrativos conformado por el cargo de secretario con asignación básica de \$ 2,755,594.00 pesos y el cargo de Celador, con una asignación básica es \$ 2,674,850.00 pesos.

El análisis de dicha planta se describe por denominación, código, grado y número como se muestran en la tabla siguiente.

**TABLA No.2. PLAN DE CARGOS PLANTA TRANSITORIA**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL DEL EMPLEO
Jefe Oficina (Control Interno)	6	25	12,771,722.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
<b>SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>				<b>1</b>		
Médico general	211	23	12,074,701.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Médico general	211	17	6,037,351.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Odontólogo	214	17	6,037,351.00	5	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	20	6,604,626.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Enfermero	243	20	6,604,626.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>17</b>		
Auxiliar Área Salud	412	13	3,736,033.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	12	3,568,984.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud	412	11	3,177,775.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Secretario	440	8	2,755,594.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL



Celador	477	7	2,674,850.00	4	TRABAJADOR OFICIAL	ASISTENCIAL
<b>SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>				<b>18</b>		
<b>TOTAL PLANTA TRANSITORIA</b>				<b>36</b>		

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

## 5.2. Planta Permanente.

La planta permanente de la vigencia 2026 cuenta con 91 empleos, en el que se puede observar que el nivel directivo cuenta con cinco (5) grados salariales, cuyas asignaciones básicas mensuales oscilan entre \$ 21,623,849.00 pesos y \$ 9,437,381.00. pesos

El nivel asesor cuenta con una sola escala salarial por valor de \$ 9,670,531.00 pesos, conformado por el empleo de jefe de oficina asesora.

El nivel profesional cuenta con dos (2) grados salariales, uno para el grado 17 con una asignación básica de \$ 7,413,443.00 pesos que corresponde al profesional especializado y una para el grado 12 con una asignación básica de \$ 5,099,763.00 pesos, correspondiente a los profesionales universitarios.

Por su parte el nivel técnico está conformado por dos (2) grados salariales \$ 4,198,352.00 pesos para el técnico grado 17 y \$ 3,004,562.00 pesos para el grado 12.

Por último, cuenta con empleos de nivel asistencial con dos (2) grados salariales de \$ 1,950,598.00 pesos para el grado 10 y de \$ 2,105,443.00 pesos para el grado 11. A continuación se detallan las escalas salariales de la planta permanente.

**TABLA No.3. PLAN DE CARGOS PLANTA PERMANENTE**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANT	NATURALEZA DEL EMPLEO	NIVEL DEL EMPLEO
Gerente Empresa Social del Estado	085	28	21,623,849.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	25	18,550,451.00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Subgerente (Científico)	090	25	18,550,451.00	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO



Jefe Oficina (Jurídica - Control interno disciplinario )	006	17	10,091,042.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Jefe Oficina (Sistemas - participación social)	006	16	9,567,875.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Jefe Oficina (control interno )	006	16	9,567,875.00	1	PERIODO FIJO	DIRECTIVO
Director Operativo	009	15	9,437,381.00	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
Director Técnico	009	15	9,437,381.00	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTIVO
<b>SUBTOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>				<b>15</b>		
Jefe Oficina Asesora ( Mercadeo y comunicaciones - Gestión estratégica )	115	9	9,670,531.00	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR
<b>SUBTOTAL NIVEL ASESOR</b>				<b>2</b>		
Profesional Especializado	222	17	7,413,443.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Especializado Área Salud	242	17	7,413,443.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	12	5,099,763.00	34	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	12	5,099,763.00	2	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL
<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>40</b>		
Técnico Administrativo	367	17	4,198,352.00	1	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
Técnico Operativo	314	12	3,004,562.00	3	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
Técnico Administrativo	367	12	3,004,562.00	12	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO
<b>SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO</b>				<b>16</b>		
Auxiliar Administrativo	407	10	1,950,598.00	8	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo otros	407	11	2,105,443.00	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	ASISTENCIAL
<b>SUBTOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>				<b>18</b>		
<b>TOTAL PLANTA PERMANENTE</b>				<b>91</b>		

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

### 5.3. Planta Temporal.

La ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS llevó a cabo la creación de una planta de empleos de carácter temporal, con el fin de satisfacer las necesidades de la empresa para atender los servicios efectivamente contratados a la ESE HLCI.



La planta temporal de la entidad está conformada por 550 cargos, los cuales se expresan por niveles, denominación, código, grado, asignaciones básicas mensuales y cantidad, como se muestra en la tabla No. 4.

**TABLA No.4. PLAN DE CARGOS PLANTA TEMPORAL**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ASIGANCION BÁSICA MENSUAL	CANTIDAD	CLASIFICACION PRESUPUESTAL	NATURALEZA DEL EMPLEO
Médico general	211	13	5,525,376.00	77	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general (4h)	211	13	2,762,689.00	15	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	14	5,912,925.00	4	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Médico general	211	17	7,413,443.00	11	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo	214	12	5,099,763.00	35	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo (4h)	214	12	2,549,882.00	20	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Odontólogo Insulares	214	14	5,912,925.00	4	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	10	4,612,604.00	19	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	8	4,276,330.00	1	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	5	3,820,207.00	5	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	11	4,806,804.00	33	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	8	4,276,329.00	45	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
Enfermero	243	14	5,912,925.00	1	ASISTENCIAL	PROFESIONAL
<b>SUBTOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>				<b>270</b>		
Técnico Área Salud	323	10	2,655,679.00	4	ASISTENCIAL	TECNICO
Técnico Área Salud	323	12	3,004,562.00	15	ASISTENCIAL	TECNICO
<b>SUBTOTAL NIVEL TÉCNICO</b>				<b>19</b>		
Auxiliar Área Salud	412	11	2,105,443.00	224	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (Corregimientos)	412	16	2,568,360.00	15	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
Auxiliar Área Salud (6h)	412	11	1,579,082.00	22	ASISTENCIAL	ASISTENCIAL
<b>SUBTOTAL NIVEL AUXILIAR</b>				<b>261</b>		
<b>TOTAL PLANTA TEMPORAL</b>				<b>550</b>		

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

En la tabla anterior se puede visualizar que la planta temporal la conforman por los niveles profesionales, técnicos y asistenciales.

El nivel profesional tiene diez (10) grados salariales que van desde la asignación básica de \$ 2,549,882.00 pesos para Odontólogo Grado 12 con



de 4 horas, hasta el médico general código grado 17 que tiene una asignación básica de \$ 7,413,443.00 pesos

El nivel técnico tiene dos (2) grados salariales, para los técnicos grado 10 la asignación básica es de \$ 2,655,679.00 pesos y para los técnicos grado 12 de \$ 3,004,562.00 pesos.

Por otro lado, en nivel asistencial está conformado por cuatro (4) grados salariales, que van desde el valor de \$ 1,579,082.00 pesos para las auxiliares área salud de tiempo parcial (6 horas) hasta las auxiliares área de salud de corregimientos que tienen una asignación básica de \$ 2,568,360.00 pesos.

Los valores de las asignaciones básicas de la planta de personal se encuentran con las asignaciones básicas de la vigencia 2025, ya que, al momento de la aprobación de la planta de personal aun no se ha sido fijado el incremento salarial de la vigencia 2026.

## 6 . PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Talento Humano en la ESE Hospital Local Cartagena de Indias es un instrumento técnico y estratégico que permite anticipar, planificar y garantizar la disponibilidad del talento humano necesario para el cumplimiento de la misión institucional, en concordancia con la normativa del empleo público y el sector salud.

### 6.1. Planta Permanente cargos de carrera administrativa.

La ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS cuenta en la planta de personal permanente con 74 empleos de carrera administrativa, los cuales se encuentran actualmente provistos a través de nombramientos en provisionalidad, contando a la fecha con cuarenta y siete cargos provistos y veintisiete (27) vacantes, conforme se detalla a continuación.

**TABLA No. 5. VACANTES PLANTA PERMANENTE CARRERA ADMINISTRATIVAS VIGENCIA 2026**

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS APROBADOS	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	VACANTES	NATURALEZA DEL EMPLEO
Profesional Especializado	222	17	3	3	0	PROFESIONAL
Profesional Especializado Área Salud	242	17	1	1	0	PROFESIONAL
Profesional Universitario	219	12	34	29	5	PROFESIONAL
Profesional Universitario Área Salud	237	12	2	2	0	PROFESIONAL



Técnico Administrativo	367	17	1	1	0	TECNICO
Técnico Operativo	314	12	3	2	1	TECNICO
Técnico Administrativo	367	12	12	7	5	TECNICO
Auxiliar Administrativo	407	10	8	2	6	ASISTENCIAL
Auxiliar Administrativo otros	407	11	10	0	10	ASISTENCIAL
<b>TOTALES</b>		<b>74</b>		<b>47</b>	<b>27</b>	

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

## 6.2. Planta permanente empleos de libre nombramiento y remoción y de periodo

### Empleos de periodo

La ESE HOSPITAL LOCAL CARTAGENA DE INDIAS cuenta en la planta de personal permanente con 2 empleos de periodo fijo.

Se encuentra ocupado el empleo de Gerente Empresa Social del Estado, sin embargo, el empleo de Jefe Oficina perteneciente a la oficina de Control Interno, se encuentra vacante, puesto que el actual Jefe de oficina de Control Interno pertenece al plan de cargos de la planta transitoria y el periodo para el cual fue nombrado se vence el 31 de diciembre de 2029.

### Empleos de libre nombramiento y remoción

La entidad cuenta en la planta de personal permanente con 15 empleos de libre nombramiento y remoción, de los cuales 13 se encuentran provistos y uno (1) se encuentra vacante.

Conforme a lo establecido por la Ley 909 de 2004, que ley regula el empleo público en Colombia, en su artículo 5 establece que los empleados públicos de libre nombramiento y remoción son aquellos que desempeñan cargos de dirección, confianza o manejo, y su naturaleza está basada en la facultad constitucional para nombrar y remover libremente a los empleados en cargos de dirección, gerencia o asesoría del Estado.

En los casos de vacantes definitivas la misma deben ser provista a través de nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

En la siguiente tabla se muestra los empleos y su ocupación con corte a 15 de enero de 2026 de los empleos de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción.



**TABLA No. 6. VACANTES PLANTA PERMANENTE EMPLEOS DE NIVEL DIRECTIVO DE PERIODO Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN VIGENCIA 2026**

TIPO DE EMPLEO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS APROBADOS	NOMBRAMIENTO DE PERIODO	NOMBRAMIENTO-LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	EMPLEOS OCUPADOS	VACANTES
PERIODO FIJO	Gerente Empresa Social del Estado	085	28	1	1	0	1	0
PERIODO FIJO	Jefe Oficina (Control Interno)	006	16	1	0	0	0	1
<b>TOTAL EMPLEOS DE PERIODO FIJO DE LA PLANTA PERMANENTE</b>				<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	25	1	0	1	1	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Subgerente (Científico)	090	25	1	0	1	1	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Jefe Oficina (Jurídica – Control interno disciplinario)	006	17	2	0	2	2	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Jefe Oficina (Sistemas – participación social)	006	16	2	0	1	1	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Director Operativo	009	15	4	0	3	3	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Director Técnico	009	15	3	0	3	3	0
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	Jefe Oficina Asesora (Mercadeo y comunicaciones – Gestión estratégica)	115	9	2	0	2	2	0
<b>TOTAL EMPLEOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA PLANTA PERMANENTE</b>				<b>15</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL EMPLEOS DE NIVEL DIRECTIVO PLANTA PERMANENTE</b>				<b>17</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>3</b>

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

## 7. PROYECCIÓN DE VACANTES POR RETIRO POR RETIRO FORZOSO

De acuerdo con un análisis realizado de la información de caracterización de los servidores se establece una proyección de vacantes por retiro del servicio de acuerdo a la edad de retiro forzoso correspondiente a 70 años de acuerdo con la Ley 1821 de 2016. El siguiente listado por cargos para la vigencia 2026, arroja un total de cinco (5) servidores públicos como se detalla a continuación.

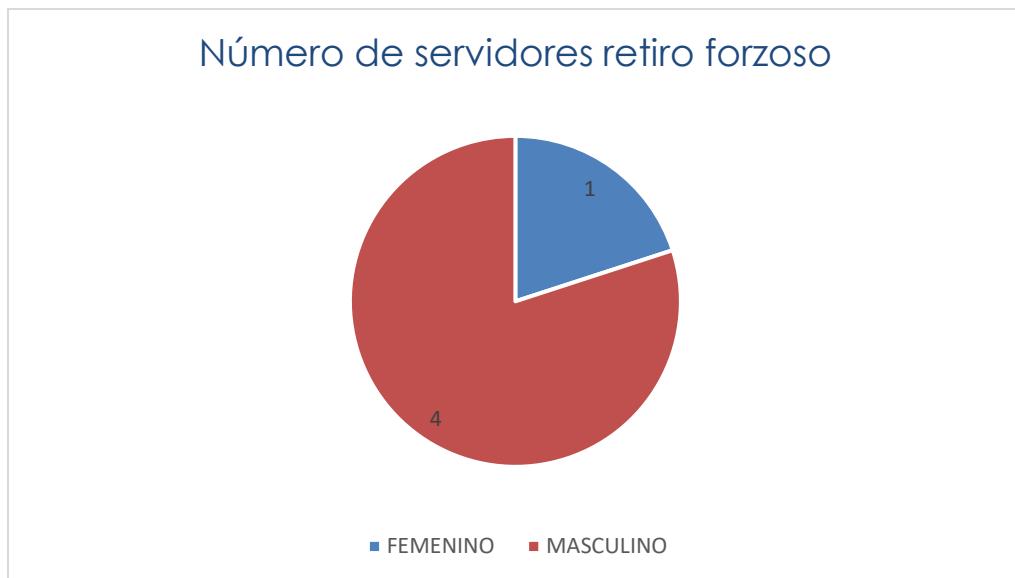
**TABLA No. 8. PROYECCIÓN DE VACANTES POR RETIRO FORZOSO**

PERFIL	SERVICIO
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	PAI



CELADOR CODIGO 477 GRADO 07	VIGILANCIA
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 23	CONSULTA EXTERNA
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 17	CONSULTA EXTERNA
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 13	CONSULTA EXTERNA

GRÁFICA No. 2. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS RETIRO FORZOSO



De acuerdo con la información consolidada, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias cuenta con un total de 5 servidores en edad de retiro forzoso, distribuidos por sexo de la siguiente manera:

- Femenino: 1 servidora (20 %)
- Masculino: 4 servidores (80 %)

Este comportamiento refleja un predominio masculino dentro del grupo de servidores que han alcanzado la edad de retiro forzoso, lo cual puede estar relacionado con la naturaleza de los cargos ocupados, los tiempos de vinculación y las trayectorias laborales históricas dentro de la Entidad.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, la identificación de estos servidores reviste especial importancia, dado que la llegada a la edad de retiro forzoso conlleva la configuración de vacantes definitivas, que deben ser previstas oportunamente en el Plan de Vacantes y en el Plan de Previsión del Talento Humano, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud.



## SERVIDORES PÚBLICOS EN EDAD DE PREPENSIÓN.

En desarrollo de la caracterización del talento humano adelantada por la ESE Hospital Local Cartagena de Indias en la vigencia 2025 y en atención a los criterios de protección reforzada definidos por la jurisprudencia constitucional, se identificó el grupo de servidores que se encuentran en condición de prepensión, conforme a los parámetros establecidos por la Sentencia SU-003 de 2018 de la Corte Constitucional.

**TABLA No. 9. SERVIDORES EN CONDICION DE PREPENSIONADOS**

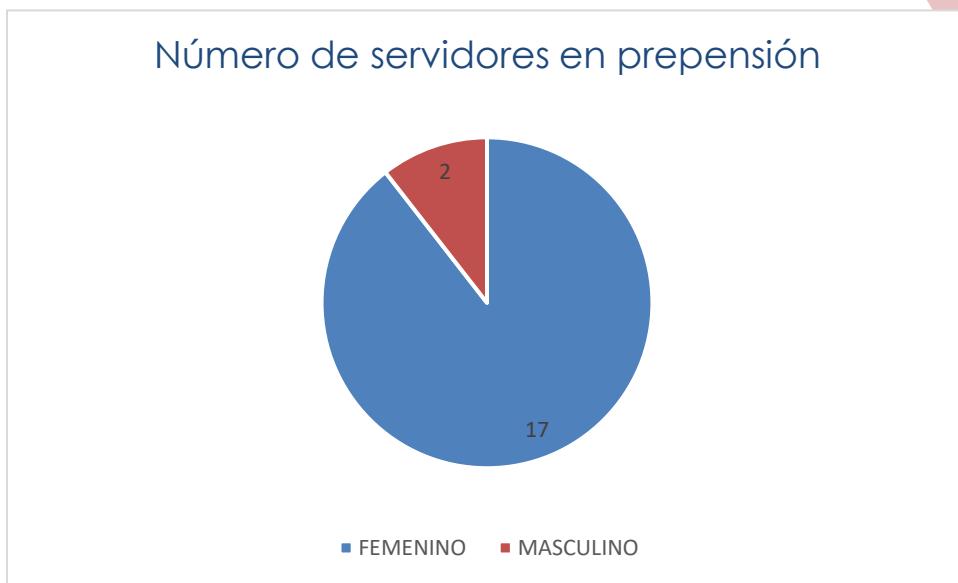
CARGO	SERVICIO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO CODIGO 219 GRADO 12	ADMINISTRATIVO
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 23	ADMINISTRATIVO
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	URGENCIAS
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	URGENCIAS
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	PAI
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	ODONTOLOGIA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	CONSULTA EXTERNA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	CONSULTA EXTERNA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	CONSULTA EXTERNA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	URGENCIAS
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	PAI
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	URGENCIAS
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 13	CONSULTA EXTERNA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	CONSULTA EXTERNA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	ODONTOLOGIA
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	PAI
AUXILIAR AREA SALUD CODIGO 412 GRADO 11	PAI
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 17	CONSULTA EXTERNA
MEDICO GENERAL CODIGO 211 GRADO 13	CONSULTA EXTERNA

De acuerdo con la información analizada, la Entidad cuenta con un total de 19 servidores en condición de prepensionados, distribuidos por género de la siguiente manera:

- Femenino: 17 servidoras ( $\approx 89\%$ )
- Masculino: 2 servidores ( $\approx 11\%$ )



GRÁFICA No. 3. NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS RETIRO FORZOSO



Esta distribución evidencia un claro predominio de mujeres dentro del grupo de servidores próximos a cumplir los requisitos para el reconocimiento de la pensión, particularmente en los niveles asistenciales y profesionales.

La Sentencia SU-003 de 2018 establece que los servidores públicos que se encuentren a tres (3) años o menos de cumplir los requisitos pensionales en forma concurrente son sujetos de especial protección constitucional, por lo tanto la Administración debe adoptar medidas razonables y proporcionales para evitar la afectación del mínimo vital y garantizar el acceso efectivo al derecho a la pensión.

En concordancia con lo anterior, la identificación de estos 19 servidores prepensionados constituye un insumo fundamental para la planeación del talento humano, el Plan de Vacantes, el Plan de Previsión del Talento Humano y los procesos de formalización laboral adelantados por la ESE, permitiendo:

- Garantizar la estabilidad laboral reforzada de los servidores en condición de prepensión.
- Minimizar riesgos jurídicos derivados de eventuales desvinculaciones sin el cumplimiento de los criterios jurisprudenciales.



La ESE Hospital Local Cartagena de Indias, al identificar y caracterizar a los servidores en condición de prepensión bajo los lineamientos de la Sentencia SU-003 de 2018, fortalece su gestión institucional, garantiza el respeto por los derechos fundamentales de sus servidores y promueve una administración del talento humano responsable, preventiva y alineada con el ordenamiento constitucional vigente.

## 8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## 8.1 Concursos de méritos

Los empleos a reportados a través de la plataforma SIMO corresponde a setenta y cuatro (74) empleos de carrera administrativa de la planta permanente, los cuales se detallan por niveles, códigos y grados como se describe a continuación.

## **TABLA No. 9. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA A OFERTAR EN CONCURSO DE MÉRITOS**



Denominación	Código	Grado	No. de Cargos en la planta de personal
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	17	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	12	5
TECNICO OPERATIVO	314	12	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	12	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	10

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

## 8.2 Provisión de empleos vacantes por nombramientos en provisionalidad

La ESE Cartagena de Indias cuenta con dos tipos de planta de personal con cargos de carrera administrativa, que son: La planta transitoria que posee treinta y un (31) empleos de carrera administrativa y la planta permanente que cuenta con setenta y cuatro (74), para un total de ciento cinco (105) empleos de carrera administrativa.



Con respecto a los nombramientos realizados de la planta permanente durante la vigencia 2022, 2023 y 2024, el 100% fue realizado a través de nombramientos en provisionalidad mientras se adelantan los procesos para la provisión definitiva de los empleos a través de concursos de mérito, contando actualmente con cuarenta y siete (47) nombramientos de carácter provisional para dicha planta.

La entidad durante la vigencia 2026 realizará los nombramientos en provisionalidad de aquellos cargos que pertenecen a la planta permanente, de acuerdo al cronograma de formalización que se describe en la sección de formalización laboral.

De los treinta y un (31) empleos de carrera administrativa de la planta transitoria, veintiséis (26) se encuentran ocupados, de los cuales dieciocho (18) son de carrera administrativa, con una proporción de 69.23% sobre el total de empleados de carrera de la planta transitoria y ocho (8) están ocupados por empleados nombrados en provisionalidad, correspondiente al 30,77%.

Con respecto a su provisión, los cargos de carrera administrativa de la planta permanente y transitoria se describen a continuación:

**TABLA No.10. OCUPACIÓN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVAS VIGENCIA 2026- PLANTA PERMANENTE Y TRANSITORIA.**

TIPO DE PLANTA	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	EMPLEOS APROBADOS	EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	VACANTES	NATURALEZA DEL EMPLEO
PERMANENTE	Profesional Especializado	222	17	3		3	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Especializado Área Salud	242	17	1		1	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Universitario	219	12	34		29	5	PROFESIONAL
PERMANENTE	Profesional Universitario Área Salud	237	12	2		2	0	PROFESIONAL
PERMANENTE	Técnico Administrativo	367	17	1		1	0	TECNICO
PERMANENTE	Técnico Operativo	314	12	3		2	1	TECNICO
PERMANENTE	Técnico Administrativo	367	12	12		7	5	TECNICO
PERMANENTE	Auxiliar Administrativo	407	10	8		2	6	ASISTENCIAL
PERMANENTE	Auxiliar Administrativo otros	407	11	10		0	10	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Médico general	211	23	8	7	0	1	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Médico general	211	17	1	1	0	0	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Odontólogo	214	17	5	2	1	2	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Profesional Universitario	219	20	2	1	1	0	PROFESIONAL



TRANSITORIA	Enfermero	243	20	1	1	0	0	PROFESIONAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	13	8	4	3	1	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	12	3	2	0	1	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Auxiliar Área Salud	412	11	2	0	2	0	ASISTENCIAL
TRANSITORIA	Secretario	440	8	1	0	1	0	ASISTENCIAL
TOTALES				105	18	55	32	

Fuente: Grupo de trabajo-Dirección de Gestión del Talento Humano.

### 8.3 Proceso de Formalización Laboral 2022-2024

El proceso de formalización laboral se fundamentó en la elaboración de un estudio técnico integral, en el cual se analizó la naturaleza jurídica y misional de la Entidad, su capacidad financiera y el estudio de cargas laborales, lo que permitió proyectar la implementación de la planta de personal a través de tres fases progresivas.

Para la implementación de la planta de personal propuesta, se definieron tres tipos de planta: planta permanente, planta temporal y planta transitoria, estableciendo una línea de tiempo para su ejecución en tres vigencias fiscales, iniciando en el año 2022 y proyectándose hasta el año 2024. No obstante, la culminación total de la última fase no fue posible debido a los cambios administrativos que atravesó la ESE durante la vigencia 2024.

En el marco de la ejecución del proceso de formalización, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias realizó un total de 653 vinculaciones, discriminadas así: 141 vinculaciones en la vigencia 2022, 425 en la vigencia 2023 y 87 en la vigencia 2024.

### 8.4 Rediseño institucional 2026

De las actuaciones realizadas para la implementación del Estudio Técnico de Rediseño Institucional 2022-2024 se pudo evidenciar que existen inconsistencias que deben ser subsanadas por parte de la entidad con el fin de poder contar con las condiciones e instrumentos adecuados para una debida administración del talento humano.

Por lo anterior se tiene proyectado adelantar un proceso de Rediseño Institucional durante el primer semestre de la vigencia que abarque en forma general todas necesidades actuales del hospital.



## 9. INFORMACIÓN PRESUPUESTAL

De acuerdo a certificado de viabilidad financiera En los rubros presupuestales correspondiente a los Gastos de Personal de las Plantas de Personal de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se encuentran incluidos en el anteproyecto de Presupuesto de Ingresos y Gastos de la Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias para la vigencia fiscal 2026, el cual fue aprobado por parte de la Junta Directiva de la entidad a través de Acuerdo No. 007 del 02 de diciembre de 2025 y ratificado por mediante aprobación del Consejo Distrital de Política Fiscal de Cartagena.