



PLAN ANUAL DE VACANTES 2023

Valentina Sosa Carvajal

Gerente ESE Metrosalud

30/01/2023

Versión [04]



Alcaldía de Medellín

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	2 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. OBJETIVOS (Definir los propósitos buscados con el plan, en términos prácticos establecer el qué y el para qué)	4
3. MARCO NORMATIVO (Describa las normas que regulan el plan)	5
4. DESARROLLO DEL PLAN (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este)	7
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:	14
6. ANEXOS:	14

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	3 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



1.0 PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

1.1 POLÍTICAS RELACIONADAS. (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el plan)

1.2 Política de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con el ingreso, el mantenimiento y el desarrollo integral de los servidores, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales, con el fin de fortalecer la cultura corporativa, el clima organizacional, las competencias y el bienestar de los colaboradores.

1.3 Articulación del plan con otros planes a nivel interno y externo a la institución.

El Plan de Vacantes se articula con otros planes estratégicos, que dan cuenta de proyectos corporativos.

- Plan de Desarrollo 2021-2025
- Plan de Gestión
- Plan de acción de la vigencia

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	4 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



2. OBJETIVOS

2.1 General

Planear el Talento Humano de la ESE Metrosalud en el corto y mediano plazo que permita mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a la procesos de la entidad.

2.2 Específicos

- Cubrir las necesidades de personal para el periodo, considerando los procedimientos de ingreso, permanencia, capacitación y formación.
- Identificar los requerimientos de personal de planta definiendo la forma provisión de las vacantes de manera oportuna.
- Valorar el recurso humano desde el punto de vista presupuestal, lo que permite cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	5 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



3. MARCO NORMATIVO)

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Metrosalud, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 que en su artículo 17 establece que todas las Unidades de Personal debe elaborar su plan anual de Empleos vacantes, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

Así mismo, la aludida Ley 909 de 2004, en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera y en general con la provisión de las vacantes, específicamente en sus Artículos 24, 25 y 26, la citada ley consagra:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

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

“Artículo 25. *Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera*”.

“Artículo 26. *Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en*

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	6 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática. Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria”.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

Para finalizar, el tema objeto de análisis, ha sido regulado de manera reciente por el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, precisando lo señalado en este acápite.

La ESE Metrosalud considera y aplica lo establecido en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, realizando el instructivo de Gestión de Encargos código IN0602010319, teniendo como objetivo principal formalizar los encargos de servidores de carrera de acuerdo con los requerimientos institucionales con el fin de mantener actualizada la información de los diferentes empleos de Metrosalud en cumplimiento de la normativa vigente

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	7 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



DESARROLLO DEL PLAN

Formulación

La metodología para diseñar y desarrollar el Plan Anual de Vacantes, será la establecida en el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP "**LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES**".

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva los cuales se encuentran incluidos en el presupuesto de la vigencia 2023 los mismos que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, las cuales están respaldadas por el Manual de Funciones y Competencias de la ESE Metrosalud, en el que se informan los requisitos, en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias, que se exigen para el desempeño del empleo.

Así, el Director de Talento Humano, será el llamado a proyectar con base en la planta de cargos de la ESE Metrosalud, los empleos vacantes y actualizará mensualmente la planta de cargos, considerando las vacancias temporales y definitivas que se generen por cualquier motivo en el periodo correspondiente, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

El seguimiento al plan anual de vacantes se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas

Es también obligatorio para la ESE Metrosalud reportar las vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, con el fin de adelantar el proceso del concurso de méritos, para proveer los cargos de manera definitiva, por cuanto se adelantaran las acciones necesarias para ejecutarlo.

Para la administración se hace necesario establecer el número de servidores de acuerdo al nivel y al tipo de nombramiento con el fin de identificar la proporcionalidad de los cargos que según su vinculación se encuentren inmersos en la oferta pública de empleos vigente de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para dar cuenta de ello se presenta la siguiente tabla:

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	8 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



NIVEL	CARRERA ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	PERIODO FIJO	PROVISIONALIDAD	TRABAJADOR OFICIAL	Total
ASESOR		1				1
ASISTENCIAL	485			345		830
DIRECTIVO		18	2			20
PROFESIONAL	515	1		227		743
TECNICO	123			64		187
TRABAJADOR OFICIAL					103	103
Total	1123	20	2	636	103	1884

Es de anotar que se realizó reporte a la OPEC de la CNSC en el 2015 - 2016, bajo las directrices emitidas por dicha Entidad, por tal razón se reportaron todas las vacantes, adjuntando además la Planta de Cargos vigente a la fecha del mencionado reporte, dicha oferta pública generó la CONVOCATORIA 426 DE 2016, la cual ha agotado a la fecha cada una de las etapas, emitiendo lista de elegibles, frente a la cual la ESE Metrosalud realizó el respectivo análisis e implemento las estrategias necesarias para dar cumplimiento al proceso de nombramiento, análisis de situaciones administrativas y desvinculación del personal que no figura en lista de elegibles y se encuentra nombrado en provisionalidad.

En cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de Enero de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil "Sobre el uso de listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de Junio de 2019" la E.S.E METROSALUD se encuentra obligada a proveer mediante el uso de las listas de elegibles de la Convocatoria 426 de 2016 todas las vacantes definitivas de los mismos empleos para las cuales se efectuó el concurso así como las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad, entendiéndose con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes.

En igual sentido, mediante Circular Externa No. 01 de 2020 la CNSC impartió instrucciones para la aplicación del Criterio Unificado "Sobre el uso de listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de Junio de 2019", en procesos de selección que cuentan con listas de elegibles vigentes, indicando que las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de Junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la oferta pública de empleos de la respectiva convocatoria, así como para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" ofertados.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	9 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



Para lo anterior, esta entidad solicitó la apertura de la etapa OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) con el fin de adicionar la información de la nueva vacante definitiva; crear el nuevo registro de vacante y solicitar formalmente el uso de las listas de elegibles a través de la ventanilla única de la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Es importante resaltar que él no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra adelantando la fase de planeación de la segunda convocatoria de concurso de méritos de las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional, por lo que mediante Circular Externa No. 0016 del 22 de Octubre de 2020 insto a las E.S.E.s a efectuar el reporte de las vacantes definitivas existentes, el cual debía ser efectuado entre el 03 y 30 de noviembre de 2020, prorrogado hasta el 28 de Febrero de 2021 mediante Circular 019 de 2020.

La ESE Metrosalud, procedió con el reporte respectivo de las vacantes en la Plataforma del SIMO, reporte que se ha venido actualizando, toda vez que han surgido nuevas vacantes, adicional a ello el Rediseño Institucional modificó la Planta de Cargos así como los Manuales de Funciones, a continuación se presenta el resumen del reporte.

DENOMINACION METROSALUD	REPORTE 2022	ASCENSO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INSUMOS HOSPITALARIOS	1	1
LIDER DE PROGRAMA SALUD OCUPACIONAL	1	
MEDICO GENERAL TC	36	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFRAESTRUCTURA	1	
PROFESIONAL U ABOGADO OFICINA GESTION COACTIVA	1	
PROFESIONAL U AREA SALUD ODONTOLOGO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ABOGADO JURIDICA	3	
PROFESIONAL U AREA SALUD BACTERIOLOGO (A) MT	3	
ENFERMERO (A)	12	5
AUXILIAR AREA SALUD FARMACIA	1	
AUXILIAR AREA SALUD LABORATORIO CLINICO	9	
AUXILIAR AREA SALUD AUXILIAR DE ENFERMERIA	170	
PROFESIONAL U AREA SALUD ENFERMERO EVALUACION CONCURRENTE	1	1
PROFESIONAL E AREA SALUD APOYO TECNICO ENFERMERIA	1	1
TECNICO AREA SALUD REGENTE DE FARMACIA UPSS	4	4

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	10 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



Los criterios establecidos por la ESE Metrosalud para la desvinculación y la retención del personal en situación de protección relativa son los siguientes:

A. CRITERIOS DE DESVINCULACION ORIGINADOS CONVOCATORIA - CNSC

1. Los Servidores que se encontraban nombrados en provisionalidad al momento de la Oferta Pública de Empleo de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y que no quedaron dentro de la Oferta de la lista de elegibles y los que no se presentaron a la convocatoria, son los que entregan la plaza al momento del nombramiento de acuerdo a la lista de elegibles.
2. Los Servidores que cumplen con los requisitos de edad y tiempo de semanas cotizadas para pensión.

B. CRITERIOS DE RETENCIÓN CONVOCATORIA - CNSC

Atendiendo a la Jurisprudencia y a la normatividad, la entidad ha tenido en cuenta los siguientes criterios de retención con el fin de proteger hasta el último momento a los Servidores que se encuentran en situaciones de Pre pensionables, embarazo, padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales.

1. Disponer de las vacantes existentes de acuerdo a lineamientos de la Administración.
2. Los Servidores que se encuentren en situación de pre pensionabilidad, embarazo, licencia de maternidad y reubicados por enfermedad profesional, estos se dejarán para desvincular como última opción, agotando el listado del personal provisional vinculado a la fecha de la OPEC.
3. Los Servidores que son padres o madres cabeza de familia, previa declaración al momento de la OPEC, se protegerán de acuerdo al parámetro utilizado en el punto dos.
4. Se analizará la situación del personal en provisionalidad interina, toda vez que permita cubrir al personal que quedó en lista de elegibles, de acuerdo al cargo para el que se nombró inicialmente al momento de la provisionalidad, es decir que dicha provisionalidad duraría hasta el momento que se terminará el encargo del titular.
5. Los Servidores que se encuentran en encargo y no pasaran el concurso serán devueltos a sus cargos originales con el fin de liberar los empleos que se requieren para garantizar la protección de los Servidores con las calidades anteriormente descritas, adicionalmente para cubrir la lista de elegibles.

En cuanto a la aplicación o no de solución de continuidad, corresponderá a la administración tomar la decisión de aplicarla o no, teniendo como referente para la misma, la normatividad vigente al respecto y en su debido momento el análisis de las situaciones particulares.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	11 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



Para el personal en situaciones de reubicaciones permanentes o restricciones laborales graves para el ejercicio del cargo, se indica que se agotaría hasta el último momento para definir su situación de permanencia en la Entidad, toda vez que el personal con restricciones laborales leves, regularmente pueden seguir desempeñando sus funciones con las debidas recomendaciones.

De otro lado es preciso anotar que la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, en su Artículo 1º, reza: *"La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia"*, no obstante los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón del cumplimiento de requisitos, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establece el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Este dato es importante tener en cuenta en el plan anual de vacantes por cuanto esta norma puede desacelerar el proceso de jubilación de los servidores, generarse menos vacantes por esta razón, sin embargo es un criterio adicional frente a la toma de decisiones para desvincular al momento de la provisión de la lista de elegibles.

La Planta de cargos se actualiza de manera permanente y sus reportes se realizan a necesidad de la Dirección de Talento Humano o de la Gerencia, con el objeto de que se tomen decisiones en relación con la Administración de personal.

Para finalizar y a manera de síntesis, se presentan las siguientes tips a tener en cuenta en el presente plan de vacantes.

- ✓ Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción:
- ✓ Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.
- ✓ Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto y se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y ajustado por la ESE Metrosalud.
- ✓ Es importante aclarar que las funciones propias de los cargos adscritos a la ESE y que hacen parte de la planta de personal, se determinan por el Manual de Funciones y Competencias creado para tal fin.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	12 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



A continuación se detalla la planta de personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD - ESE METROSALUD, de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, al 31 de diciembre de 2022.

CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL
65	DIRECTOR UPSS	10	9	1	DIRECTIVO
9	DIRECTOR OPERATIVO	1	0	1	DIRECTIVO
6	JEFE OFICINA	1	0	1	DIRECTIVO
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL
206	LIDER PROGRAMA	1	0	1	PROFESIONAL
211	MEDICO GENERAL	283	263	20	PROFESIONAL
211	MEDICO GENERAL	65	52	13	PROFESIONAL
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL
214	ODONTOLOGO	96	92	4	PROFESIONAL
214	ODONTOLOGO	24	22	2	PROFESIONAL
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD	37	33	4	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	9	8	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2	0	2	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	5	0	5	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	9	8	1	PROFESIONAL
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	3	2	1	PROFESIONAL
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	0	1	PROFESIONAL
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	2	0	2	PROFESIONAL
222	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	1	0	1	PROFESIONAL
242	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA DE LA SALUD	1	0	1	PROFESIONAL
237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	38	34	4	PROFESIONAL

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	13 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ARE SALUD	6	5	1	PROFESIONAL
243	ENFERMERO (A)	144	136	8	PROFESIONAL
243	ENFERMERO (A)	1	0	1	PROFESIONAL
243	ENFERMERO (A)	10	0	10	PROFESIONAL
244	ENFERMERO (A) ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL
314	TECNICO OPERATIVO	1	0	1	TECNICO
314	TECNICO OPERATIVO	109	95	14	TECNICO
314	TECNICO OPERATIVO	10	0	10	TECNICO
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	194	184	10	ASISTENCIAL
412	AUXILIAR AREA SALUD	63	55	8	ASISTENCIAL
412	AUXILIAR AREA SALUD	78	72	6	ASISTENCIAL
412	AUXILIAR AREA SALUD	21	20	1	ASISTENCIAL
412	AUXILIAR AREA SALUD	27	26	1	ASISTENCIAL
407	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	8	5	3	ASISTENCIAL
412	AUXILIAR AREA SALUD	523	452	71	ASISTENCIAL
440	SECRETARIA	15	14	1	ASISTENCIAL

VACANTES POR NIVEL A 31 DE DICIEMBRE DE 2022

NIVEL	VACANTES
ASISTENCIAL	101
PROFESIONAL	94
TECNICO	25
Total	220

Implementación y despliegue.

El Plan Anual de Vacantes se divulga a través de la página web de la entidad. Se elabora Plan de mejora al plan de vacantes según modificaciones o ajustes solicitadas al plan, bien sea por directriz gerencial o norma que obligue.

Monitoreo y Evaluación

El seguimiento al plan anual de vacantes se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas. El ajuste a un plan anual de vacantes puede darse por diferentes motivos:

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	14 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



- Por una convocatoria en curso que genere lista de elegibles.
- Por una modernización institucional.
- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.

5.0 DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

ANEXOS:

Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104

ELABORADO POR:

Catalina Alvarez Arango	Directora Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
2	18/11/20211	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional

Código:	PA02 PL 05
Versión:	04
Vigente a partir de:	31/01/2023
Página:	15 de 15

PLANES ANUAL DE VACANTES



CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
04 Almera	31/01/2023	Se actualiza el plan anual de vacantes de acuerdo a la dinámica institucional	Documentar los planes con la información específica requerida para el seguimiento y evaluación del mismo	Director de Talento Humano