

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

**LIGIA ARIZA ALTAMAR
GERENTE**

E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FERREZ FARAH

Tabla de Contenido

PRESENTACIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	4
CONCEPTOS BÁSICOS	5
3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL	11
Tabla 1. PLANTA DE PERSONAL DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FERREZ FARAH.	11
Tabla 2. Distribución de Planta por Nivel Jerárquico	12
Tabla 3. Clasificación de los Cargos por tipo de vinculación	12
3.1 SITUACIÓN GENERAL	13
4. ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS	13
5. ANÁLISIS DE VACANTES DEFINITIVAS	13
Tabla 5. Relación de Vacantes Definitivas de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah.	14

PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Vacantes (PAV), es una herramienta que ayudará a la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah a identificar la provisión del talento humano y las necesidades de la planta de personal de la Entidad. Dicha identificación, se hace necesaria teniendo en cuenta que a través de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se garantiza los objetivos y propósitos de cada entidad. Por lo Tanto, a medida que se definen las necesidades y provisión de los empleos, se puede realizar un ejercicio de planeación que acompañará a la toma de mejores decisiones en la ejecución del talento humano y recurso presupuestal. De esta manera el PAV de la E.S.E. , se consolida como el instrumento que mide los cargos disponibles de la entidad pública.

Una de las intenciones de este plan es avanzar en el proceso de proveer las vacantes definitivas y provisionales con que cuente la entidad a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- **LEY 909 DE 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe “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”

CIRCULAR 005 DE 2014 DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Sentencia C-288 de 2014 - Provisión de Plantas de Empleos Temporales

DECRETO 1083 DE 2015

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

DECRETO 648 DE 2017

“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

DECRETO 815 DE 2018

“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

CIRCULAR NO: 20191000000117 DEL 29 DE JULIO DE 2019 - CNSC

“Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”

CONCEPTOS BÁSICOS

Los conceptos básicos que giran en torno a la clasificación o el nivel jerárquico de los empleos de acuerdo al Decreto Ley 770 de 2005 para el Orden Nacional y 785 de 2005 para el Orden Territorial son:

Niveles jerárquicos de los empleos. Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y 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.

Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

1 “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.” 2 “Por el

cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”

Por otro lado, y para mencionar las situaciones bajo las cuales la vacancia se considera definitiva, el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 del sector Función Pública establece:

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 período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Así mismo, el artículo 2.2.5.2.2, del mencionado decreto establece los eventos en los cuales se considera que un empleo se encuentra en vacancia temporal, cuando su titular se encuentre en las siguientes situaciones:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Comisión, salvo en la de servicios al interior.

4. Prestando el servicio militar.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial
7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Respecto al empleo de carrera administrativa, el artículo 27 de la Ley 909 de 2004, lo define como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

De la misma manera, el Departamento Administrativo de la Función Pública, define a la planta de personal, como el conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de Carrera Administrativa y Libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. (Construcción propia)

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, en los términos señalados en la normatividad vigente. (Construcción propia)

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 el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004)

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

Empleo Público: 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.

Empleo Temporal Y/O Transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015)

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración de la entidad como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debiese divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015)

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015).

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito. (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

OPEC: La Oferta Pública de Empleos de Carrera, cuya sigla es OPEC, es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida

basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. La OPEC hace parte integral de cada Convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través de la plataforma SIMO, para conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual participarás en el concurso de méritos.

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

**Tabla 1. PLANTA DE PERSONAL DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD JOSÉ
MARÍA FEREZE FARAH.**

PLANTA DE PERSONAL ENERO DE 2025

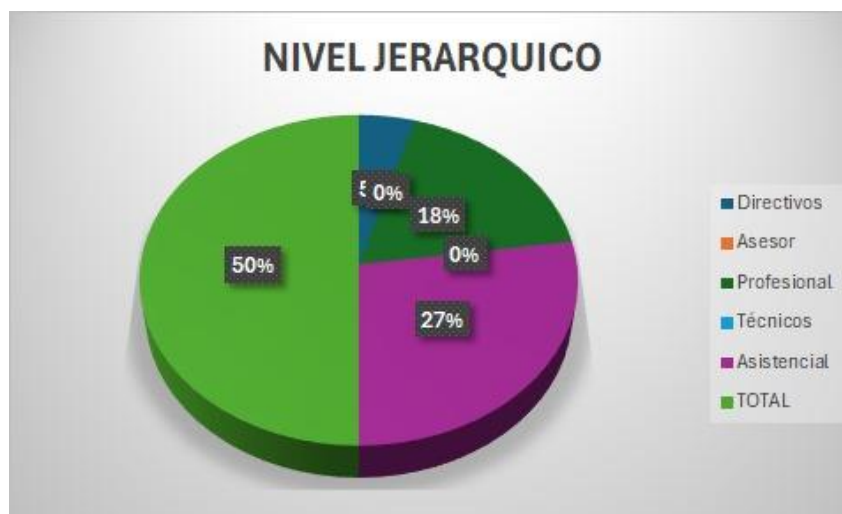
CARGOS	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	ESTADO
						PROVISION
1	LIGIA CARMEN ARIZA ALTAMAR	GERENTE	DIRECTIVO			PERIODO FIJO
2	ANA ISABEL PEREZ GUZMAN	AUX ADMINISTRATIVO	ASISTENCIAL			EN PROPIEDAD
3	DANIEL LAGUNA ZAPATA	CELADOR	ASISTENCIAL			EN PROPIEDAD
4	MONICA MARIA URUETA GALLARDO	MEDICO	PROFESIONAL			PROVISIONAL
5	ELENA LUCIA MARCHENA	ENFERMERA JEFE	PROFESIONAL			EN PROPIEDAD
6	FABIAN ENRIQUE AKEL MONTAÑO	MEDICO RURAL	PROFESIONAL			PERIODO FIJO
7	MILEIDYS PAOLA LOPEZ CANTILLO	MEDICO RURAL	PROFESIONAL			PERIODO FIJO
8	MARYLUCY VENTURA BONIFACIO	AUX DE ENFERMERIA	ASISTENCIAL			EN PROPIEDAD
9	DAYANA DEL CARMEN CANTILLO ZAPATA	AUX DE ENFERMERIA	ASISTENCIAL			PROVISIONAL
10		AUX DE ENFERMERIA	ASISTENCIAL			VACANTE DEFINITIVA
11	DIANA MARIA ALVAREZ BONIFACIO	AUX DE ENFERMERIA	ASISTENCIAL			EN PROPIEDAD

TOTAL PLANTA ADMINISTRATIVA	3
TOTAL PLANTA OPERATIVA	8
TOTAL PLANTA	11

Tabla 2. Distribución de Planta por Nivel Jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	No. de Cargos
Directivos	1
Asesor	0
Profesional	4
Técnicos	0
Asistencial	6
TOTAL	11

Fuente: Talento Humano ESE



Grafica 1. Nivel Jerárquico

Tabla 3. Clasificación de los Cargos por tipo de vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN		No. de Cargos
Periodo Fijo		3
Carrera Administrativa	Definidos	5
	Vacancia definitiva	1

	Provisionalidad	2
--	------------------------	----------

Fuente: Talento Humano ESE



Gráfica 2. Tipo de vinculación

3.1 SITUACIÓN GENERAL

Como se puede observar en los reportes de la Planta de Personal de la E.S.E Centro de Salud José maría Ferez Farah, nos muestra que el 27% de los funcionarios de la Planta de la E.S.E. están por un periodo fijo, lo que representa una base sólida de servidores con contratos definidos, además el 46 % de los servidores son cargos en propiedad. Existe una proporción del 27 % de vacantes pendiente por ser definidos, bien sea por tratarse de cargos en provisionalidad o Vacancia Definitiva, que representan un total de 3 empleos de un total de 3 cargos posibles de ser asignados en carrera administrativa.

4. ANÁLISIS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS

En la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah se encuentra actualmente una (1) vacante definitiva y dos (2) vacantes en provisionalidad. Cabe destacar que, hasta el momento, estas vacantes no han sido sometidas a concurso ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para su debida provisión mediante el proceso correspondiente.

5. ANÁLISIS DE VACANTES DEFINITIVAS

La información registrada en el presente Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de cada uno de los niveles, que aún se encuentran en provisionalidad y en vacancia definitiva, entre los que se encuentran a la fecha de este plan anual de vacantes.

A continuación, se presenta la información consolidada del total de vacantes de la planta de personal permanente que se encuentran en vacancia definitiva, con fecha de corte a 24 de enero de 2025.

Tabla 5. Relación de Vacantes Definitivas de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah.

Vacantes definitivas de carrera administrativa (VDCA)					
Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Otros	Total
0	1	0	2	0	3



Grafica 3. Vacantes definitivas



LIGIA ARIZA ALTAMAR
GERENTE