

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 1 DE 15			

Fecha del cambio	Descripción del cambio	Justificación del cambio	Versión
10/12/2018	Elaboración del documento		1
30/09/2019	Actualización en la codificación	Circular 010 de septiembre de 2019	2
16/01/2023	Ajuste, modificación y actualización del Manual específico de funciones y de competencias laborales para la oficina asesora de control interno. Actualización de normatividad Decreto Nacional 462 del 29 de marzo de 2022.	Cumplimiento a lo establecido en el Decreto 989 de 2020 y el Decreto Nacional 462 del 29 de marzo de 2022.	3
10/01/2024	Actualización de documento vigencia 2024.	Cumplimiento a la normativa nacional vigente y lineamientos establecidos por la Función Pública y MIPG.	4
21/01/2025	Actualización de documento vigencia 2025.	Cumplimiento a la normativa nacional vigente.	5

1. OBJETIVO

Realizar actualización de la información de las vacantes y mecanismos de previsión de las mismas en la E.S.E. Salud del Tundama para la vigencia fiscal.

2. ALCANCE

Inicia con la identificación del total de personal de planta de la institución nombrado por medio de acto administrativo y finaliza con la provisión de la vacante identificada acorde a las necesidades de la entidad.

3. RESPONSABLE

Gerencia

Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización

4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

- Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 2 DE 15			

retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.” Asamblea Nacional Constituyente 1991.

- Ley 909 de septiembre 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 relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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.” Congreso de la República de Colombia.
- Decreto 770 de 2005 “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.” Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto 1227 de 2005, “por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”. Artículo 1°. Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004. En la respectiva planta se deberán identificar los empleos que tengan la naturaleza de temporales. El estudio técnico deberá contar con el concepto previo favorable del Departamento Administrativo de la Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto 1083 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública”. Presidencia de la República de Colombia.
- Decreto No. 051 de 2018, "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", norma que en su artículo 30 adicionó el artículo 2.2.6.34, previendo en sus

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 3 DE 15		

incisos cuarto y quinto el deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos. Presidencia de la República de Colombia

- Decreto Ley 1960 de junio de 2019. Artículo 1. El artículo 24 de la Ley 909 de septiembre de 2004 quedará así: “Encargo: mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este 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 es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Congreso de la República de Colombia

Los cargos 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, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Parágrafo 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

Parágrafo 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

- Decreto N° 462 de 2022 “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.” Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. DEFINICIONES

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 4 DE 15			

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 770 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.

Carrera Administrativa: Es 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.

Clasificación según la naturaleza de sus funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional que se encuentran señalados en el Decreto 1083 de mayo de 2015, se encuentran clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

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. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.

Nivel Asesor: Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

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.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 5 DE 15			

Plantas Temporales: El Artículo 21 de la Ley 909, establece cuatro condiciones para la creación de plantas temporales: 1) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración. 2) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada. 3) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales. 4) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

6. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes 2025 se desarrolla en la E.S.E. Salud del Tundama, teniendo en cuenta las directrices que al respecto determina el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y para ello se identifican los siguientes factores conforme a la normatividad vigente, que aplica a la institución:

6.1. Identificación de la causa de la vacancia: conforme al Decreto 1038 de mayo de 2015:

Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. Para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:

- 1) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- 2) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- 3) Renuncia regularmente aceptada.
- 4) Haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.
- 5) Invalidez absoluta.
- 6) Edad de retiro forzoso.
- 7) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- 8) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.
- 9) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 6 DE 15			

10) Orden o decisión judicial.

11) Muerte.

12) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes. (Ley 909 de 2004, art. 41)

Artículo 2.2.5.2.2. Vacancia temporal: Modificado por el Decreto 1412 de 2015 artículo 1. El nuevo texto es el siguiente: “Para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en”:

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

6.2. Identificar las formas de provisión: *Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de vacancias definitivas:* El ingreso al servicio se hace por nombramiento ordinario para los empleos de libre nombramiento y remoción y por nombramiento en período de prueba o provisional para los que sean de carrera (Decreto 1950 de 1973, art. 24, inciso primero).

Artículo 2.2.5.3.2 Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 7 DE 15			

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Parágrafo 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección; tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

6.3. Ley 909 de septiembre de 2004, artículo 30. Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos. Los convenios o contratos se suscribirán preferencialmente, con las entidades acreditadas que tengan jurisdicción en el departamento o municipio en el cual esté ubicada la entidad para la cual se realiza el concurso.

La Comisión acreditará como entidades idóneas para adelantar los concursos a las universidades públicas y privadas y a las instituciones de educación superior que lo soliciten y demuestren su competencia técnica en procesos de selección, experiencia en el área de selección de personal, así como capacidad logística para el desarrollo de concursos. El procedimiento de acreditación será definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las entidades que utilicen las listas de elegible resultado de los concursos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil deberán sufragar los costos determinados por la citada Comisión.

6.3.1. Procedimiento para el desarrollo del concurso para la provisión de la vacante: Tal como se menciona en los numerales anteriores y acorde a la normatividad vigente el procedimiento a seguir es el que estipula la comisión Nacional de Servicio Civil: Ley 909 de septiembre de 2004 Artículo 11. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa.

En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 8 DE 15		

administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley; según el Acuerdo de la Comisión Nacional del Servicio Civil 04 de 2005.

b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley.

c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento.

d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa; según los Acuerdos de la Comisión Nacional del Servicio Civil 017 y 018 de 2008.

e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia.

f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior.

g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes.

h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa.

i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin.

j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño.

k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.

Parágrafo. El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.

 <p>E.S.E. Salud del Tundama</p> <p>APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 9 DE 15			

6.4. Desarrollo del contenido técnico. El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Salud del Tundama para la vigencia 2024, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Conforme a los siguientes Actos Administrativos, la trazabilidad de conformación de la Planta de Personal de la entidad es la siguiente:

- Acuerdo N° 004 de Julio 25 de 2002 “Por el cual se establece la planta de personal global de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”.
- Acuerdo N° 003 y N°004 de 2004 “Por naturaleza del servicio y por su modelo de operación se tiene formalizada una planta de empleo de carácter permanente”.
- Acuerdo N°005 de 21 de noviembre de 2005 “Por el cual se ajusta la nomenclatura de los Empleos de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”
- Acuerdo N°010 de 16 de Julio de 2010 “Por medio del cual se suprimen unos cargos de la planta de personal y de la estructura orgánica de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”
- Acuerdo N°011 de 24 de mayo de 2011 “Por medio del cual se suprime un cargo de la planta de personal y de la estructura orgánica de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”
- Acuerdo N°012 de 05 de octubre de 2020 “Por medio del cual se ajusta, modifica y actualiza el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para la Oficina Asesora de Control Interno de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 989 de 2020”

6.4.1. Personal Planta Vigente

La E.S.E. Salud del Tundama cuenta con la siguiente denominación para los cargos de empleo de planta permanente en la entidad:

Denominación del empleo	No. cargos	Código	Grado	Nivel
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	11	Directivo
Asesor Oficina Control Interno	1	105	03	Asesor
Tesorero General	1	201	04	Profesional
Profesional especializado área de la salud	1	242	13	Profesional
Profesional universitario – gestión financiera	1	219	09	Profesional
Profesional universitario – apoyo diagnóstico y terapéutico	1	237	08	Profesional

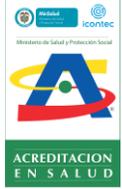
 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 10 DE 15		

Técnico operativo – Gestión de la información y la comunicación organizacional	1	314	13	Técnico
Auxiliar área de la salud (laboratorio clínico)	1	412	10	Asistencial
Auxiliar área de la salud	5	412	10	Asistencial
Secretaria	1	440	10	Asistencial
Auxiliar administrativo	1	407	10	Asistencial

Fuente. Acuerdo No.004 de 07 de febrero de 2019 E.S.E. Salud del Tundama

A continuación, se presenta la información consolidada del total de cargos de la planta de personal permanente acorde a la situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) para la vigencia 2025.

Denominación del empleo	No. cargos	Código	Grado	Estado de provisión del empleo
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	11	Período fijo / provisto
Asesor Oficina Control Interno	1	105	03	Período fijo / provisto
Tesorero General	1	201	04	Libre nombramiento y remoción / provisto
Profesional especializado área de la salud	1	242	13	Carrera administrativa / provisto
Profesional universitario – gestión financiera	1	219	09	Carrera administrativa / provisto
Profesional universitario – apoyo diagnóstico y terapéutico	1	237	08	Carrera administrativa / provisto
Técnico operativo – Gestión de la información y la comunicación organizacional	1	314	13	Carrera administrativa / provisto
Auxiliar área de la salud (laboratorio clínico)	1	412	10	Carrera administrativa / provisto
Auxiliar área de la salud	5	412	10	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Carrera administrativa / provisto • Provisional / provisto
Secretaria	1	440	10	Libre nombramiento y remoción / provisto
Auxiliar administrativo	1	407	10	Provisional / Provisto
Total cargos	15			<ul style="list-style-type: none"> • Período fijo: 2 cargos

 <p>E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 <p>ACREDITACION EN SALUD</p>
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 11 DE 15		

				<ul style="list-style-type: none"> • Carrera administrativa: 9 cargos • Libre nombramiento y remoción: 2 cargos • Provisionalidad: 2 cargos
--	--	--	--	--

Fuente. Archivo Gestión Talento Humano E.S.E. Salud del Tundama

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2025 se presentan novedades con respecto al estado de pensión de diferentes servidores públicos de la entidad, el profesional universitario Líder de Gestión de Talento Humano y Humanización adelantará la gestión correspondiente para notificar a los funcionarios acorde al caso e informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil con la finalidad de suplir las vacantes y dar cumplimiento a la normativa legal vigente.

6.4.2. Empleos de Planta de Personal de Carácter Temporal:

Teniendo en cuenta que dentro de los tipos de vinculación laboral de la entidad actualmente se tiene contratación con empresas de carácter temporal y bajo modalidad de prestación de servicios, se identifica la necesidad de formalizar de dichos empleos según los lineamientos legales vigentes emitidos desde el Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así, de acuerdo a lo establecido en la Comisión Nacional del Servicio Civil: “En las plantas de personal y de acuerdo a las necesidades de la entidad se pueden establecer empleos temporales o transitorios de manera excepcional, para lo cual el Artículo 21 de la Ley 909 de septiembre de 2004 en concordancia con el Capítulo I del Decreto 1227 de 2015 prescribe las condiciones que deben cumplirse”.

Conforme a los siguientes Actos Administrativos se crea la planta de empleos de carácter temporal y se establecen las Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, de la siguiente manera:

- Acuerdo N° 08 del 14 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se crea la planta de empleos de carácter temporal en la E.S.E. Salud del Tundama.”

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 12 DE 15		

- Acuerdo N° 09 del 14 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”.

La institución por medio de la empresa EVOLUCIONA, realizó un estudio técnico para establecer los requerimientos de personal y teniendo en cuenta los estados financieros dio lugar a una propuesta de formalización laboral en cuatro etapas, para su implementación a partir de la vigencia 2023 y hasta 2026.

Es así, como con la Resolución 116 de 1 de marzo de 2023, “por medio de la cual se reglamenta una convocatoria de recepción y selección de hojas de vida para la provisión de empleos de la planta temporal primera etapa de la E.S.E. Salud del Tundama”, se realizaron los nombramientos de los funcionarios acorde a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y Ministerio de Trabajo, como se muestra a continuación.

Denominación del empleo	No. cargos	Código	Grado	Nivel
Profesional Universitario – Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	1	219	2	Profesional
Profesional – Almacenista	1	219	1	Profesional
Profesional salud – Líder enfermería	1	237	5	Profesional
Profesional salud – Líder odontología	1	237	5	Profesional
Profesional salud – Líder medicina	1	237	5	Profesional
Profesional área de la salud – Profesional seguridad y salud en el trabajo	1	237	1	Profesional

Fuente. Acuerdo No.09 de 14 de diciembre de 2022 E.S.E. Salud del Tundama

Para la vigencia 2025, se contemplan los nombramientos como se presenta a continuación:

Denominación del empleo	No. cargos	Código	Grado	Estado de provisión del empleo
Profesional Universitario – Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	1	219	2	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025
Profesional – Almacenista	1	219	1	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025
Profesional salud – Líder enfermería	1	237	5	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025
Profesional salud – Líder odontología	1	237	5	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl01-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES			PÁG. 13 DE 15		

Profesional salud – Líder medicina	1	237	5	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025
Profesional área de la salud – Profesional seguridad y salud en el trabajo	1	237	1	Nombramiento hasta 31 de diciembre de 2025

Fuente. Resolución N° 1053 de diciembre 31 de 2024

Finalmente, es necesario hacer la claridad que con el Proyecto de Acuerdo N° 06 del 21 de junio de 2024, se acordó **APLAZAR** la implementación de la SEGUNDA FASE de la planta temporal de la E.S.E Salud del Tundama creada mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 04 de 2022, hasta tanto se adelante el estudio técnico y financiero actualizado a 2024 y se **APROBÓ** la realización del Estudio Técnico y Financiero actualizado a 2024 para verificar la viabilidad técnica y financiera conforme a la necesidad y estado actual de la entidad conforme a lo señalado en el Decreto 1083 de 2015 y en especial en el artículo 2.2.12.2.

Por lo tanto, la información reportada con respecto a la formalización laboral en la E.S.E. Salud del Tundama corresponde con la implementación del acuerdo de formalización **únicamente** para la primera etapa y no se refleja información adicional para la provisión de los 82 cargos restantes planteados en el Acuerdo 08 del 14 de diciembre de 2022, hasta tanto no se lleve a cabo el estudio técnico y financiero actualizado como lo ordenó la Junta Directiva de la institución y se verifiqué la continuidad de la formalización laboral acorde a la necesidad de la E.S.E. Salud del Tundama.

7. INDICADORES

La trazabilidad de los indicadores de la información relacionada se realiza por medio de los indicadores que se relacionan a continuación y que se encuentran disponibles para revisión en el software Sistema de Gestión Integral Almera:

Indicador	Periodicidad de medición
Personal total	Trimestral
Total personal de planta	Anual

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 14 DE 15			

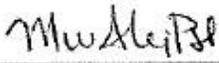
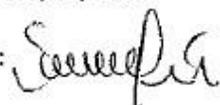
8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El despliegue del cumplimiento del Plan de Capacitación para la vigencia 2025 se llevará a cabo en el Comité de Gestión de Talento Humano, que sesiona de manera mensual; como se encuentra contemplado en el Plan de acción anual del comité, código EGPOf06-20.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Acuerdo N° 008 de 17 de julio de 2014 “por el cual se aprueba el Organigrama Estructural de la Empresa Social del Estado ESE Salud del Tundama”
- Acuerdo N° 09 del 14 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se establece el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal de carácter temporal de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama.
- Acuerdo N° 08 del 14 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se crea la planta de empleos de carácter temporal en la E.S.E. Salud del Tundama.
- Acuerdo N° 09 del 14 de diciembre de 2022 “Por medio del cual se crea la planta de empleos de carácter temporal en la E.S.E. Salud del Tundama.
- Plan Anual de Vacantes y Previsión de empleos. Función Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_anual_vacantes_prevision_empleos_v3.pdf/c1a85e88-d262-f946-2538-6a1c181a367d?t=1675195421456

 E.S.E. Salud del Tundama APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl01-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN ANUAL DE VACANTES	PÁG. 15 DE 15			

Elaborado por: Maria Fernanda Gallo Pesca	Cargo: Líder Gestión de Talento Humano	Fecha: 10/12/2018
Ultima Actualización: Maria Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Líder de Gestión del Talento Humano	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Revisado por: Sandra Victoria Avendaño Merchán	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 21/01/2025 Firma: 