

	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 1 de 13

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO LEGAL:.....	2
3. OBJETIVOS	3
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. ALCANCE:	3
5. RESPONSABLE.....	3
6. GLOSARIO:.....	4
7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL:.....	6
8. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:.....	6
9. METODOLOGÍA DE LA PROVISION:	7
9.1 Provisión transit. de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal ..	7
9.2 El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:.....	8
9.3 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción	8
10. VACANTES DEFINITIVAS:.....	8
10.1 Vacantes Definitivas por Áreas.....	9
10.2 Vacantes Definitivas por Empleo	10
10.3 VACANTES DEFINITIVAS POR NIVEL JERARQUICO	10
11. ACTIVIDADES A DESARROLLAR:	10
11.1 REPORTE OPEC:	11
12 CONTROL DE CAMBIOS.....	12

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025		CÓDIGO	GTH-PL-002
			VERSIÓN	002
	Proceso: Gestión de Talento Humano		FECHA	08/05/2023
			HOJA	Página 2 de 13

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano.

El plan anual de vacantes es una herramienta de gestión que hace parte del Plan de previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución, el Plan anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

2. MARCO LEGAL:

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II es el siguiente:

- ✓ **Ley 909 de 2004**, Literal b) artículo 15, 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.
- ✓ **Decreto Ley 1960 de 2019**. ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. 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.

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.

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 3 de 13

- ✓ **Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.
- ✓ **Ley 770 de 2005,** El artículo 2o, 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".

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II de complejidad, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- ✓ Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial el Decreto 1083 del 2015.
- ✓ Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

4. ALCANCE:

El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

5. RESPONSABLE

La Dirección de Talento Humano de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II de Valledupar – Cesar, será el responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la vida NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025		CÓDIGO	GTH-PL-002
			VERSIÓN	002
			FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano		HOJA	Página 4 de 13

6. GLOSARIO:

Carrera administrativa: Carrera Administrativa 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.

Empleo: Se entiende por empleo 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.

Clasificación según la naturaleza de las 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 se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados 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. 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.

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
	Proceso: Gestión de Talento Humano	FECHA	08/05/2023
		HOJA	Página 5 de 13

Encargo: Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:

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.

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

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

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025		CÓDIGO	GTH-PL-002
			VERSIÓN	002
			FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano		HOJA	Página 6 de 13

7. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL:

La planta de personal en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López está conformada con un total de Ciento Cincuenta y Seis (156) cargos, distribuidos en Ochenta y Un (81) cargos de la planta global y Setenta y Cinco (75) en la planta temporal (primera fase) estos últimos establecidos mediante la Resolución 519 del 02 de diciembre de 2024 para atender necesidades específicas del servicio de la ESE.

Estos cargos específicos se encuentran caracterizados de la siguiente manera:

NIVEL	Nro. De Cargos	Porcentaje
Directivo	14	9%
Profesional	63	40%
Asesor	2	1%
Técnico	3	2%
Asistencial	74	47%
Total	156	100%

Fuente: Dirección de talento humano

A continuación, se presenta el cuadro que detalla la distribución actual de la Planta de Personal según el nivel jerárquico y el tipo de planta.

NIVELES	Planta Fija	Planta Temporal	Planta Transitoria	Total
Asesor	1	0	1	2
Asistencial	6	60	8	74
Directivo	14	0	0	14
Profesional	38	15	10	63
Técnico	2	0	1	3
Total	61	75	20	156

Fuente: Dirección de talento humano

8. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL:

La Dirección de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- ✓ **Planta de personal global y temporal:** La Dirección de Talento Humano cuenta con una matriz que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y temporal. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 7 de 13

- ✓ **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- ✓ **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz, en donde se identifican los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar los empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- ✓ **Caracterización de servidores de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López:** La Dirección de Talento Humano administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

9. METODOLOGÍA DE LA PROVISION:

9.1 Provisión transitoria de los empleos de carrera en vacancia definitiva o temporal

- ✓ Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II de Valledupar - Cesar, se podrán proveer de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional y de manera definitiva a través concurso de méritos en las condiciones contenidas en el Decreto 1083 del 2015.
- ✓ Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.
- ✓ Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en el Decreto 1083 del 2015, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.
- ✓ De conformidad con el artículo 52 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1448 de 2011, consiste en reubicar al servidor público en sede distinta a aquella donde se encuentre ubicado el cargo del cual es titular, o en otra entidad diferente de aquella donde ocurrió el hecho victimizante.

	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 8 de 13

9.2 El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato de identificación de empleos vacantes, que administrará Talento Humano.
- Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- Desde Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el Artículo 2.2.5.3.1 Decreto 1083 del 2015, Provisión de las vacancias definitivas, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- El Gerente de la ESE, siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el Profesional de talento humano, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- Desde Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el profesional especializado de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- Desde Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

9.3 Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con lo dispuesto en la Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

10. VACANTES DEFINITIVAS:

Conforme a la Resolución No. 335 del 14 de diciembre de 2022, modificada por la Resolución No. 517 del 02 de diciembre de 2024 “Por la cual se modifica la planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo de López Empresa Social del Estado de Valledupar César y se dictan otras disposiciones”, aprobado por el Agente Especial Interventor.

Las vacantes definitivas existentes corte 27 de enero de 2025 se relacionan a continuación:

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025			CÓDIGO	GTH-PL-002
				VERSIÓN	002
	Proceso: Gestión de Talento Humano			FECHA	08/05/2023
			HOJA		Página 9 de 13

Tipo Vinculación	Cargo	NIVEL	Código	Grado	No. Cargos	Vencimiento Vinculación
PF	Gerente	Directivo	085	04	1	14-ene-26
PF	Jefe de oficina (Control Interno)	Directivo	006	02	1	31-dic-2025
LNR	Jefe de Oficina (Relacionamiento con el ciudadano)	Directivo	006	01	1	
LNR	Director Técnico (Urgencias)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Técnico (Hospitalización)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Técnico (Consulta Externa)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Técnico (Apoyo Diagnóstico y Terapéutico)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Operativo (Talento Humano)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Operativo (Financiero)	Directivo	009	01	1	
LNR	Director Operativo (Apoyo Logístico)	Directivo	009	01	1	
CA	Profesional Universitario (Mercadeo)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Talento Humano)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Presupuesto)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Cartera)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Dirección de Apoyo Logístico)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Sistemas)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Gestión Documental)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Oficina Jurídica)	Profesional	219	02	2	
CA	Profesional Universitario (Control Interno)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Oficina Asesora de Planeación)	Profesional	219	02	2	
CA	Profesional Universitario (Calidad)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Relacionamiento con el ciudadano)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Universitario (Farmacia)	Profesional	219	02	2	
CA	Profesional Universitario (Trabajadora Social)	Profesional	219	02	1	
CA	Profesional Especializado (Oficina Jurídica)	Profesional	222	05	1	
CA	Profesional Especializado (Calidad)	Profesional	222	05	1	
CA	Profesional Especializado (Docencia y Conocimiento)	Profesional	222	05	1	
CA	Profesional Universitario Área Salud (Nutricionista)	Profesional	237	02	1	
CA	Profesional Universitario Área Salud (Psicólogo)	Profesional	237	02	1	
CA	Profesional Especializado Área Salud (Epidemiólogo)	Profesional	242	05	1	

Fuente: Dirección de talento humano

33

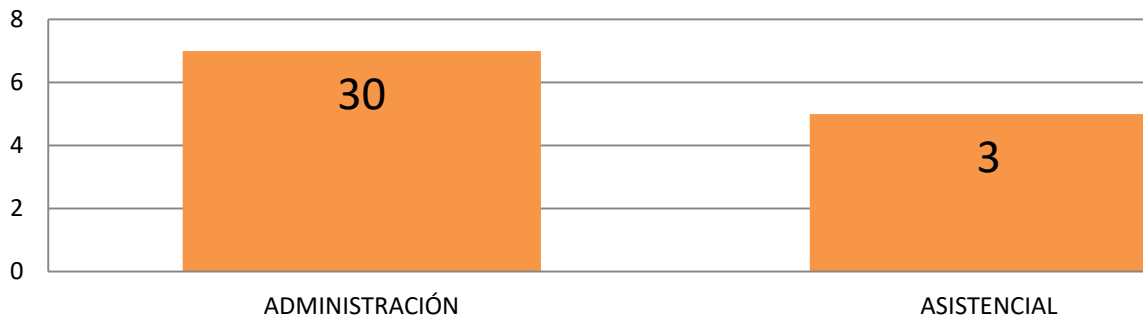
Nota: El documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano indica *Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa (sin un titular con derechos de carrera) y no las vacantes temporales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva, tanto de orden nacional como territorial.* (Función Pública, 2020, p. 32)

10.1 Vacantes Definitivas por Áreas

ADMINISTRACIÓN	30
ASISTENCIAL	3
Total general	33

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
	Proceso: Gestión de Talento Humano	FECHA	08/05/2023
		HOJA	Página 10 de 13

Cuenta de Estado del Cargo



10.2 Vacantes Definitivas por Empleo

ADMINISTRATIVO	30
Director Operativo	3
Director Técnico	4
Gerente	1
Jefe de Oficina	2
Profesional Especializado	3
Profesional Universitario	17
ASISTENCIAL	3
Profesional Especializado Área Salud	1
Profesional Universitario Área Salud	2
Total General	33

10.3 VACANTES DEFINITIVAS POR NIVEL JERARQUICO

ADMINISTRATIVO	30
Directivo	10
Profesional	20
ASISTENCIAL	3
Profesional	3
Total General	33

11. ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

El Profesional Especializado de Talento, elaborará durante el primer mes del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes y actualizará mensualmente el formato cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquiera de las causas contenidas en ARTÍCULO 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 del 2015 Vacancia definitiva.

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 11 de 13

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, en aplicación a la circular externa No. 0012 de 2020, proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, continua durante la vigencia 2025, con el registro y actualización de la oferta pública de empleos de carrera administrativa en la plataforma SIMO, correspondiente al segundo proceso de selección para las Empresas Sociales del Estado. A continuación, se detallan los empleos que se encuentran registrados en el SIMO para el proceso de concurso de mérito que adelanta la CNSC.

11.1 REPORTE OPEC:

CARGOS REPORTADOS OPEC CORTE 31 DICIEMBRE DE 2024			
Denominación empleo	Código	Grado	No. de vacantes
Nivel Profesional: 13			
ENFERMERO	243	02	1
ENFERMERO	243	02	1
ENFERMERO	243	02	1
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	04	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	05	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	06	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	05	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	03	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	01	1
Nivel Asistencial: 6			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	01	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	01	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	01	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	01	1
AUXILIAR AREA SALUD	412	01	1
TOTAL: EMPLEOS REPORTADOS: 19			

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
	Proceso: Gestión de Talento Humano	FECHA	08/05/2023
		HOJA	Página 12 de 13

12 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	Leidis María Manjarrez Daza <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	María Camila Capataz Salgado <i>Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistema de Información</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
002	31/01/2024	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	William Humberto Salgado Gamboa <i>Subgerente Administrativo y Financiero</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2024
003	31/01/2025	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	Luz Mery Contreras <i>Subgerente Administrativo y Financiero</i>	Carmen Daza Orozco <i>Agente Especial Interventor</i>		Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2025

 NIT: 892399994-5	PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	CÓDIGO	GTH-PL-002
		VERSIÓN	002
		FECHA	08/05/2023
	Proceso: Gestión de Talento Humano	HOJA	Página 13 de 13

C:\Users\HRPL300\Documents\AÑO 2025\PLANES 2025\Plan Anual de Vacantes\Vigencia 2025\27 de Enero de 2025