

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES 2025

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



1. INTRODUCCIÓN:

Para atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, la oficina de Talento Humano orienta sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta para programar la provisión de los empleos en vacancia donde se deben relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar a qué tipo de proceso pertenece, para ser provistos.

2. JUSTIFICACION

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento que tienen las entidades públicas, para administrar, hacer seguimiento y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la siguiente vigencia fiscal.

En cumplimiento con la Ley 909 de 2004 en su artículo 14 y 15, se elabora el Plan anual de vacantes de empleo para la E.S.E Hospital Mental de Antioquia “María Upegui” – HOMO, en este Plan se relacionan el número y el perfil de los empleos, que además cuenten con la apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deban ser objeto de provisión para garantizar la adecuada prestación de servicios de salud.

Así las cosas, el presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedaron vacantes durante la vigencia 2024, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso o la pensión de jubilación de sus titulares y las diferentes situaciones administrativas que se puedan aplicar para la vacancia definitivas.

3. OBJETIVO

Identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia “María Upegui” – HOMO cuenten con el talento

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



humano competente para el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales.

Establecer los diferentes tipos de provisión de empleos de la entidad, según su naturaleza, como son: libre nombramiento y remoción, contratistas, tercerizados, provisionales y de carrera administrativa, mediante los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública.

En concordancia con el Plan de Desarrollo 2025-2028 “¡Sanamos mentes, transformamos vidas!”, esta labor cobra especial importancia, ya que el área de Gestión Humana, que forma parte de la Línea de Procesos de Apoyo, es esencial para la administración, desarrollo y bienestar del talento humano. Dentro de sus funciones se incluye la selección, capacitación, evaluación, motivación y retención del personal, así como la implementación de programas orientados a fortalecer el clima organizacional, el bienestar y el desempeño individual y colectivo. Esto garantiza que los colaboradores de la institución estén preparados y comprometidos para alcanzar los objetivos estratégicos, promoviendo una gestión institucional eficiente y humanizada.

Específicos: Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional mientras se adelanta el proceso de concurso de mérito en la modalidad abierto y ascenso a través de la CNSC.

Alcanzables: Con este plan se pretende fortalecer el recurso humano en las dependencias para el logro de los objetivos en cada una de las áreas de la entidad a través del desarrollo de procesos de provisión temporal, provisional y de empleos de carrera administrativa, desde la identificación del empleo hasta la posesión del servidor público.

Adicionalmente la E.S.E HOMO se encuentra en proceso de fortalecimiento de la planta de personal de acuerdo con la política de formalización del empleo público orientación allegada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El proceso de formalización está enfocado, entre otros aspectos, en regularizar al personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios, a través de la creación de plantas temporales. En este sentido, las necesidades de personal se concentran principalmente en la provisión de los empleos vacantes. No obstante, resulta imprescindible realizar un análisis detallado de dichos empleos vacantes para determinar si responden a las necesidades de la entidad.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



4. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción General
Ley 909 de 2004 - Artículo 14	Establece la responsabilidad en la formulación de políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, consolidando normatividad en esta materia.
Decreto 101 de 2004	Regula asignaciones en materia de personal para organismos del sector central de la Administración Distrital.
Decreto 2539 de 2005	Establece competencias laborales generales para empleos públicos de distintos niveles jerárquicos.
Circular 005 de 2014	Provisión de Plantas de Empleos Temporales según la Sentencia C-288 de 2014.
Circular 201610000000057 de 2016	Orienta sobre el cumplimiento de normas constitucionales y legales en concursos de méritos para la carrera administrativa.
Circular 20181000000027 de 2018	Insta a las entidades públicas a apropiar recursos para concursos de méritos y priorizar este gasto en las entidades territoriales.
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70 tratan temas de bienestar, estímulos y derechos laborales.
Decreto Ley 1960 de junio de 2019 - Artículo 1	Modifica el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, regulando el encargo en empleos de carrera administrativa, detallando requisitos y condiciones.
Decreto 1083 de mayo de 2015	Define la provisión de vacantes definitivas y temporales en empleos de libre nombramiento, remoción y carrera administrativa. Incluye disposiciones para el encargo y nombramientos provisionales.
Artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083	Regula la provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera y libre nombramiento, con sistemas de mérito o figuras transitorias como el encargo.
Artículo 2.2.5.3.3 del Decreto 1083	Dispone la provisión de vacantes temporales mediante encargo o nombramiento provisional, según el tipo de empleo y requisitos legales.
Artículo 2.2.5.5.42 del Decreto 1083	Establece lineamientos para encargos en empleos de carrera vacantes, sean temporales o definitivos.
Artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083	Define la elaboración de convocatorias a concurso por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con base en requisitos y funciones específicas.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



5. DEFINICIONES

- **Empleo Público:** Según el artículo 2° del Decreto 785 de 2005, el empleo público es: *"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"*.

Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, respetando las disposiciones establecidas por el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén definidos en la Constitución Política o en la ley.

Conceptos básicos relacionados con el PAV (Plan Anual de Vacantes)

- **Encargo:** Es una modalidad de provisión transitoria para empleos de carrera administrativa. También constituye un derecho preferencial de los empleados de carrera.
- **Provisional:** Se aplica de manera excepcional cuando no hay personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado, ni existe una lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Niveles jerárquicos de los empleos

Según el Decreto Ley 770 de 2005 (Orden Nacional) y el Decreto 785 de 2005 (Orden Territorial), los empleos de las entidades públicas se clasifican, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo**
- **Nivel Asesor**
- **Nivel Profesional**
- **Nivel Técnico**
- **Nivel Asistencial**

Vacancia definitiva (Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015)

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



Se considera que un empleo se encuentra en vacancia definitiva cuando ocurre alguna de las siguientes situaciones:

- Renuncia regularmente aceptada.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en empleos de libre nombramiento y remoción.
- Declaratoria de insubsistencia del nombramiento debido a resultados no satisfactorios en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Declaratoria de insubsistencia de un nombramiento provisional.
- Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.
- Revocatoria del nombramiento.
- Invalidez absoluta.
- Gozar de pensión.
- Edad de retiro forzoso.
- Traslado.
- Declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o por orden judicial.
- Declaratoria de abandono del empleo.
- Muerte.
- Terminación del período para el cual fue nombrado.
- Cualquier otra situación prevista en la Constitución Política o en las leyes.

Vacancia temporal (Artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 1083 de 2015)

Se considera que un empleo está en vacancia temporal cuando el titular se encuentra en alguna de las siguientes circunstancias:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión (excepto la de servicios al interior).
- Encargo, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspensión en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



- **Carrera Administrativa:** El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la 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".

SIGLAS:

SIGEP: Sistema de información y Gestión del Empleo Público al servicio de la Administración pública.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

OPEC: Oferta pública de empleos de carrera.

SIMO: Sistema de apoyo para la igualdad, el mérito y la oportunidad

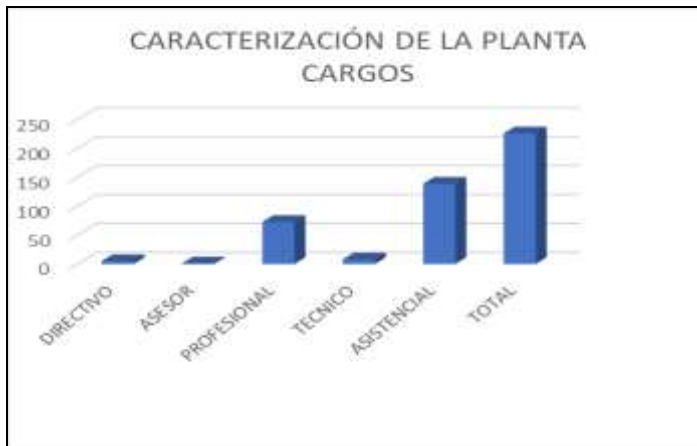
6. METODOLOGIA Y RECURSOS FISICOS, HUMANOS Y ECONOMICOS

INFORMACIÓN DE LA PLANTA DE CARGOS

Caracterización de la Planta de Personal de La E.S.E HOMO

CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA		
CARGO	No. CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	5	2%
ASESOR	1	0%
PROFESIONALES	73	32%
TECNICO	8	4%
ASISTENCIAL	139	62%
TOTAL	226	100%

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



Análisis de la Planta de cargos Actual

La planta de cargos está conformada mediante Acuerdo No 06 del 26 de marzo de 2015 y mediante Acuerdo No 011 de 2019 y en el año 2023 mediante Acuerdo de junta No 05 de 25 de mayo de 2023, para un total de 226 plazas distribuidas así:

Nivel directivo. Comprende los empleos con funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

No	DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	RADO	NATURALEZA
1	Gerente Empresa Social Del Estado	1	085	03	Periodo
2	Subgerente Financiero Y Administrativo	1	090	02	Libre Nombramiento Y Remoción
3	Subgerente Prestación De Servicios	1	090	02	Libre Nombramiento Y Remoción
4	Director Técnico De Planeación	1	009	01	Libre Nombramiento Y Remoción
5	Jefe De Oficina Jurídica	1	006	01	Libre Nombramiento Y Remoción
TOTAL		5			

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

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



No	DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	RADO	NATURALEZA
1	Asesor De Control Interno	1	105	01	Periodo
TOTAL		1			

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

No	DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	Médico Especialista	27	213	06	Carrera Administrativa
2	Líder De Programa	2	206	06	Libre Nombramiento Y Remoción
4	Profesional Especializado	4	222	05	Carrera Administrativa
5	Tesorero General	1	201	05	Libre Nombramiento Y Remoción
6	Médico General	9	211	04	Carrera Administrativa
7	Profesional Universitario	1	219	03	Carrera Administrativa
8	Profesional Universitario	1	219	03	Libre Nombramiento y Remoción
9	Enfermero	12	243	02	Carrera Administrativa
10	Profesional Universitario	13	219	01	Carrera Administrativa
11	Profesional Área Salud	3	237	01	Carrera Administrativa
TOTAL		73			

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



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.

No	DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	Técnico Administrativo	8	367	01	Carrera Administrativa
TOTAL		8			

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.

No	DENOMINACIÓN	PLAZAS	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA
1	Auxiliar Administrativo	1	407	06	Libre Nombramiento Y Remoción
2	Secretario	3	440	05	Carrera Administrativa
3	Auxiliar Área De La Salud	89	412	04	Carrera Administrativa
4	Auxiliar Administrativo	2	407	03	Carrera Administrativa
5	Auxiliar Administrativo	6	407	02	Carrera Administrativa
6	Auxiliar Área De La Salud	1	412	02	Carrera Administrativa
7	Auxiliar Área De La Salud	3	412	01	Carrera Administrativa
8	Auxiliar Administrativo	33	407	01	Carrera Administrativa
9	Conductor	1	480	01	Libre Nombramiento Y Remoción
TOTAL		139			

La planta de personal actual tiene una proporción del área misional de 156 plazas, correspondiente a un porcentaje del 69% frente al 31% del área estratégica y de apoyo con 70 cargos.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



Existen varios procesos de contratación, como lo estipula el ordenamiento jurídico (prestación de servicios, personal tercerizado), estos procesos definidos en tiempo para contratos interadministrativos acorde a la diversificación del portafolio de servicios, especialmente con la contratación de personal para operar proyectos de atención y contratos interadministrativos.

Estado de Provisión y vacantes de la Planta de Cargos

Al 30 de diciembre de 2024, en la E.S.E. HOMO se presenta el siguiente estado de empleos provistos y vacantes, tanto en la planta global como en la planta específica.

Es importante aclarar las categorías de vacantes:

Vacantes definitivas: Corresponden a aquellos cargos que no cuentan con un empleado titular, ya sea en carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Vacantes temporales: Son aquellas vacantes originadas por situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones o ascensos.

Empleos de carrera administrativa, vacantes definitivas, ocupadas en provisionalidad y mediante vacancia temporal con corte a diciembre 30 de 2024.

CODIGO	GRADO	NIVEL	CARGO	PLAZAS	PLAZAS OCUPADAS	VACANTES DEFINITIVAS	VACANTES PARA VACANCIAS TEMPORALES
105	1	Asesor	Asesor de Control Interno	1	1		
407	1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	33	33		
407	2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	6	5	1	
407	3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	2	1	1	
407	6	Asistencial	Auxiliar Administrativo LNR	1	1		
412	1	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	3		2	1
412	2	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	1	1		
412	4	Asistencial	Auxiliar Área de la Salud	89	81	7	1
480	1	Asistencial	Conductor	1		1	

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



9	1	Directivo	Dir. Téc de Planeación y Proyectos	1	1		
243	2	Profesional	Enfermero	12	12		
85	3	Directivo	Gerente	1	1		
6	1	Directivo	Jefe de Oficina Jurídica	1	1		
206	6	Profesional	Líder de Programa (G.H - Calidad)	2	1	1	
213	6	Profesional	Médico Especialista	27	23	4	
211	4	Profesional	Médico General	9	9		
222	5	Profesional	Profesional Especializado	4	3	1	
237	1	Profesional	Profesional Univ. Área de la Salud	3	3		
219	1	Profesional	Profesional Universitario	13	11	1	1
440	5	Asistencial	Secretario	3	3		
90	2	Directivo	Subg. Prestación de Servicios y Subgte Administrativo y Financiero	2	2		
367	1	Técnico	Técnico Administrativo	8	7	1	
201	5	Profesional	Tesorero general	1	1		
219	3	Profesional	Profesional Universitario	2	2		
TOTAL				226	203	20	3

CARGOS OCUPADOS MEDIANTE PROVISIONALIDAD Y VACANCIA TEMPORAL

No PLAZAS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
35	Auxiliar Área de la Salud	412	4	Asistencial
14	Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial
2	Auxiliar Administrativo	407	2	Asistencial
5	Enfermeros	243	2	Profesional
17	Médico Especialista	213	6	Profesional
8	Médico General	211	4	Profesional
2	Profesional Universitario – SST y	219	1	Profesional

CARGOS OCUPADOS POR MERITOCRACIA Y ENCARGOS

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



No PLAZAS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
45	Auxiliar Área de la Salud	412	4	Asistencial
19	Auxiliar Administrativo	407	1	Asistencial
2	Auxiliar Administrativo	407	2	Asistencial
1	Auxiliar Administrativo	407	3	Asistencial
7	Enfermeros	243	2	Profesional
6	Médico Especialista	213	6	Profesional
1	Médico General	211	4	Profesional
3	Profesional Especializado	222	5	Profesional
1	Profesional Universitario	219	3	Profesional
12	Profesional Universitario	219	1	Profesional
7	Técnico Administrativo	367	01	Técnico Adm.
3	Secretaria	440	5	Asistencial

CARGOS OCUPADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

No PLAZAS	EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NIVEL
1	Auxiliar Administrativo	407	6	Asistencial
1	Conductor	480	1	Asistencial
1	Gerente	085	1	Directivo
2	Subgerente de Prestación de servicios y Subgerente Administrativo y Financiera	09	2	Directivo
1	Dirección Técnica de Planeación y Proyectos	009	01	Directivo
1	Profesional Universitario - contador	219	3	Profesional
1	Tesorero General	201	05	Profesional
2	Líder de programa	206	06	Profesional
1	Jefe de oficina asesora control interno	105	1	Asesor
1	Jefe de oficina jurídica	006	1	Directivo

Planta de personal provista y cargos sin ocupar a 30 de diciembre de 2024.

Planta Provista	203
Cargos sin ocupar	23

Estado de Situaciones administrativas que generan vacancia temporal a diciembre 2024.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



GESTIÓN	2020	2021	2022	2023	2024
Incorporación (posiciones)	13	12	19	17	12
Encargos	4	6	11	5	3
Inducción	13	209	205	205	12
Desvinculación	14	16	25	18	19
Vacantes	13	12 +5	16+7	15+6	23
Pre jubilados	55	42	41	45	28

SITUACIÓN	NÚMERO
Licencias no remuneradas	26
Comisión de Servicio	0
Encargo	8
Servicio Militar	0
Suspensión ejercicio funciones	0
Vacancia temporal por ocupar empleo en periodo de prueba	1

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

A diferencia del plan de previsión del recurso humano, el plan anual de empleos es un instrumento para programar la provisión de empleos con vacancia definitiva que según la necesidad del servicio y la disponibilidad presupuestal, se tiene establecida en la siguiente vigencia.

Con éste se proyecta las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

NIVEL	GRADO	CARGO	CANTIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE
412	04	Auxiliar Área de la Salud	7	NOMBRAMIENTO	GERENTE Y LIDER DE PROGRAMA T.H
412	2	Auxiliar Área de la Salud	1		
213	1	Médico Especialista	4		
407	02	Auxiliar Administrativo	1		
407	03	Auxiliar Administrativo	1		

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



412	01	Auxiliar Área de la Salud	2
222	05	Profesional Especializado	1
206	06	Líder de Programa	1
367	01	Técnico Administrativo	1

7. ACTIVIDADES (CRONOGRAMA)

ACTIVIDAD N°	ACTIVIDADES/ ACCIONES A DESARROLLAR	PRODUCTO O EVIDENCIA	AREA RESPONSABLE	FECHA DE ENTREGA											
				Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.	Proveer Vacantes definidas en la planta, tanto del Nivel Asistencial como Administrativo	Resolución de Nombramiento y/o acta de posesión	Lider Gestión Humana				X			X			X		X

8. DIFUSIÓN

Mecanismo de elaboración	La metodología utilizada para la realización fue basada con la normatividad vigente, adaptándola a la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia María Upegui – HOMO.
Mecanismo de difusión	El Plan será dado a conocer a los líderes involucrados, estos a su vez lo darán a conocer a sus colaboradores; posteriormente se montará en la página web institucional para la consulta del público en general.
Mecanismos de capacitación	Se socializara de forma verbal por parte del líder o responsable de ejecución del plan con su equipo de trabajo y las partes interesadas.
Mecanismos de evaluación	Será evaluado y monitoreado por medio de un seguimiento según el cronograma de ejecución de cada actividad, y será la oficina de Planeación quien lo realice.
Mecanismos de retroalimentación	Se hará un acompañamiento constante a las áreas que intervengan en cada plan, para que las mismas entreguen oportunamente y con claridad el desarrollo de las actividades programadas.

PLAN INSTITUCIONAL DE EMPLEOS Y VACANTES



9. SEGUIMIENTO

Desde el área de planeación se realiza seguimiento de forma mensual y se lleva indicador de resultado de forma trimestral en el comité de gestión y desempeño.

Indicador de seguimiento:

Número de actividades ejecutadas en el período / Número de actividades programadas en el plan durante el periodo

RANGO		
0 – 60%	Rojo	Baja
61 – 89%	Amarillo	Media
90 – 100%	Verde	Alta

10. NOMBRES DE RESPONSABLE DE DILIGENCIAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

La ejecución del Plan de Vacantes del 2025, estará a cargo de la secretaria de la Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces, teniendo en cuenta que los nombramientos son autorizados por el Gerente de la E.S.E HOMO.

11. CONTROL DE CAMBIOS

ELABORÓ	Elkin Dorley Zuluaga Zuluaga – Líder de Gestión Humana; Marisela Andrades Copete – Secretaria de Gestión Humana
ACTUALIZÓ	Elkin Dorley Zuluaga Zuluaga – Líder de Gestión Humana
APROBÓ	Comité de Gestión y Desempeño
VERSIÓN	02
MOTIVO DE ACTUALIZACIÓN	Se actualiza el cronograma para el presente periodo de vigencia y ejecución.
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	28/01/2025