


PLAN ANUAL DE VACANTES 2026

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

1. OBJETIVO

Actualizar la información de la planta de cargos de la **E.S.E IMSALUD** contando con información veraz y oportuna sobre el ingreso y retiro de personal, logrando de esta forma plantear estrategias para la provisión del recurso humano, dando cumplimiento a lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y teniendo en cuenta los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los empleos vacantes de la planta de personal y adelantar los procedimientos necesarios para su provisión temporal cuando así se requiera según las necesidades de recurso humano.
- Definir la forma de provisión del recurso humano.
- Promover la provisión definitiva de los cargos vacantes.

2. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite planear de una manera dinámica la provisión del recurso humano para los cargos vacantes en la E.S.E IMSALUD y de esta manera suplir las necesidades existentes de personal en la entidad, identificado los empleos en vacancia definitiva y en vacancia temporal.

3. RESPONSABILIDAD


La Oficina de Administración Laboral será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

4. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la E.S.E IMSALUD 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 1083 de 2015 Decreto 1083 de mayo de 2015 “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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.


Artículo 2.2.5.5.42 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 la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

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”.

5. MARCO CONCEPTUAL

5.1. Empleo Público: El artículo 2o del Decreto 785 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

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

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.

5.2. 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

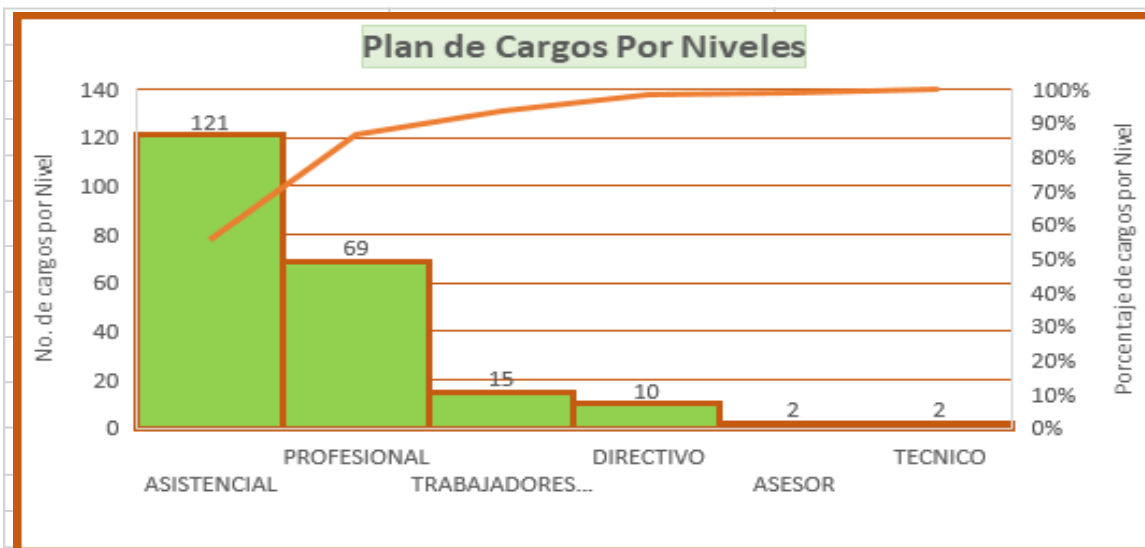
- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente 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.

A 31 de diciembre de 2026, la **E.S.E IMSALUD**, cuenta con la siguiente planta de cargos, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas y se detalla su escala porcentual:

Planta de Personal, Fecha de Corte: 30 de diciembre de 2025, Porcentaje por niveles

NIVEL	No. DE CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	10	4.6
ASESOR	2	0.9
PROFESIONAL	69	31.5
TECNICO	2	0.9
ASISTENCIAL	121	55.3
TRABAJADORES OFICIALES	15	6.8
TOTALES	219	100

Fuente: Plan de Cargos E.S.E. IMSALUD




Fuente: Plan de Cargos E.S.E. IMSALUD

Al 31 de diciembre del 2025 la E.S.E IMSALUD, cuenta con los siguientes cargos vacantes por proveer en la planta:

No. vacantes	Nominación del Cargo
--------------	----------------------

- 01 MEDICO GENERAL (08 HORAS).
- 01 MEDICO GENERAL (04 HORAS).
- 01 AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA).
- 01 PROFESIONAL UNIVERSITARIO (APOYO SOCIOECONOMICO).
- 01 PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (ENFERM.)

TOTAL	05 Cargos Vacantes
--------------	---------------------------

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

6. GENERALIDADES DEL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA

6.1. METODOLOGÍA


El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, igualmente la Oficina de Administración Laboral elaborará durante el primer mes del Año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes.

Los empleos públicos vacantes de la **E.S.E IMSALUD** se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

7. ACCIONES O FASES

El procedimiento o fases para proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos que deberá agotarse será el siguiente:

- Anualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Jefe de Oficina (Administración Laboral) para su revisión y presentación ante el Gerente de la entidad, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- Desde el Grupo de Trabajo de la oficina de Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- El Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con el jefe de Administración Laboral y el Jefe inmediato donde se encuentra la vacante, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- El Asesor Jurídico procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Jefe de Oficina (Administración Laboral).
- Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Jefe de Oficina (Administración Laboral) presentará los candidatos al Gerente de la **E.S.E IMSALUD** o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- Desde el Grupo de Trabajo de Trabajo de la oficina de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

8. RECURSOS

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito compilar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E IMSALUD, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal en la siguiente vigencia a fin de no afectar el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y sus recursos económicos para su ejecución.

9. TIEMPO DE EJECUCIÓN

La información y la ejecución del Plan Anual de Vacantes es dinámica y se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas vacantes. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

10. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O MEDICIÓN DEL IMPACTO


De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

La evolución y la medición de los impactos se efectúa mediante los temas relacionados con Clima Organizacional, con la realización de otros Planes como el Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos.

11. PLAN DE ACCIÓN O PLAN DE EJECUCIÓN

Teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, la **E.S.E IMSALUD** ha ejecutado en forma estratégica la provisión del recurso humano mediante los siguientes documentos:

- Mediante **Acuerdo N° 087 de fecha 29 de enero de 1999** se creó la empresa social del estado (IMSALUD) del primer nivel de atención en salud en el municipio de san José de Cúcuta.
- La planta de personal a enero de 2021 se encuentra enmarcada en el **Acuerdo 002 de fecha 25 de enero de 2021** aprobado por la Junta Directiva de la **E.S.E IMSALUD**, y está conformada por 214 cargos en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico Y Asistencial.
- Mediante **Acuerdo 001 del 25 de enero de 2021** emanado de la Junta Directiva y en uso de sus facultades legales y especiales conferidas en el Acuerdo 0087 de 1999, se modificó la Planta de empleos de la **ESE IMSALUD**, creando el cargo de **ASESOR PLANEACIÓN Y CALIDAD**, Código 115, Grado 03.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PL-03 Versión: 05
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 27/01/2026

- Mediante **Acuerdo 015 del 28 de octubre de 2021**, emanado de la Junta Directiva y en uso de sus facultades legales y especiales conferidas en el Acuerdo 0087 de 1999, se modificó la Planta de empleos de la **ESE IMSALUD**, ajustando la planta de personal dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.
- Mediante **Acuerdo 009 del 16 de agosto de 2023** emanado de la Junta Directiva y en uso de sus facultades legales y especiales conferidas en el Acuerdo 0087 de 1999, se modificó parcialmente la Planta de empleos de la **ESE IMSALUD**, creándose dos (2) cargos de MEDICO (8 Horas), Código 211, Grado 08, y se suprimieron cuatro (4) cargos de MEDICO (4 Horas), Código 211, Grado 08.
- Mediante **Acuerdo 019 del 29 de noviembre de 2023** emanado de la Junta Directiva y en uso de sus facultades legales y especiales, se crearon dos (2) cargos en la Planta de empleos de la **ESE IMSALUD**, ASESOR (Jurídico), Código 105, Grado 03, y PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Ingeniero Biomédico), Código 222, Grado 09.

12. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	MOTIVO	FECHA
01	Elaboración del documento por primera vez	27/01/2022
02	Actualización vigencia 2023	25/01/2023
03	Actualización anual del documento según Decreto normativo 612 de 2018.	25/01/2024
04	Actualización vigencia 2025	28/01/2025
05	Se actualizó el número de cargos vacantes al 31 de diciembre del 2025 a cinco 5, debido a que en noviembre del 2025 cuando se presento habían cuatro 4	27/01/2026
06		

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Profesional de Apoyo Administración Laboral	Jefe de oficina de Administración Laboral	Comité Institucional de Gestión y Desempeño