	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

PLAN ANUAL DE VACANTES 2022



= Hospital Seguro

ELABORO	REVISO	APROBÓ
 María Elena Beltrán Brítez Profesional Contratista Talento Humano	 Libia Soto Sánchez Subgerente Administrativa y Financiera	 Saul Montero García Gerente





	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. AMBITO DE APLICACION.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. MARCO NORMATIVO.....	4
6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	5
7. METODOLOGICA DE PROVISION.....	7
8. NUMERO TOTAL EMPLEOS DE PLANTA.....	9
9. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD.....	10
10. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO.....	10



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

1. INTRODUCCION

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos. La administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.


De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Empresa Social del Estado Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco, acogió las directrices y políticas de Función Pública, relacionadas con la elaboración del Plan Anual de Vacantes – PAV, con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

Por otra parte, el Artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: Elaborar los Planes Estratégicos de Recursos Humanos y Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

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.

Con base en lo anterior, la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, ha elaborado el plan anual de vacantes el cual hace parte del Modelo de Planeación Estratégica del Talento Humano diseñado e implementado como parte del macroproceso de la Gestión del Talento Humano, basado en el cumplimiento de las etapas de Ingreso, Desarrollo y Retiro de los funcionarios de la institución. El cliente interno y los grupos de interés encontrarán en este manual la información de las vacantes temporales y definitivas de la planta global aprobada, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en los cargos.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

2. OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GENERAL

- El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

2.2 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 la Ley 909 de 2004.
- Obtener una provisión definitiva de los empleos vacantes.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los Funcionarios de Planta de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco.

4. RESPONSABILIDAD


El Area de Subgerencia Administrativa en coordinación con el profesional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco serán los responsables de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal.

5. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleos de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Hospital Malvinas Hector Orozco Orozco es entre otros los siguientes:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Literal b) artículo 15, 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”.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

- Decreto 2482 de 2012. Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Decreto 1227 de 2005. Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”

- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 217, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”.


6. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

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.

PLAN ANUAL VACANTES

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

Civil (CNSC), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (MHCP), en el marco del Plan Nacional de Desarrollo (PND).

Es importante indicar que en el PAV se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa, de la Rama Ejecutiva tanto de orden nacional como territorial.

VACANTES DEFINITIVAS

Las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por algunas de las siguientes situaciones:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario
- Por revocatoria del nombramiento

VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad.

En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA PROVISTAS EN ENCARGO


Se presentan cuando se ha convocado a un concurso de méritos, pero aún no se ha dado el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24: (...) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

VACANTES DEFINITIVAS EN PROVISIONALIDAD

Proceden de manera excepcional y únicamente cuando no existen servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

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.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN:


El Área de Subgerencia Administrativa en coordinación con el profesional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, 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 la Ley 909 de 2004.

- **Metodología de Provisión**

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

- Los empleos públicos vacantes de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco, 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 la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.


El procedimiento que deberá agotarse será el siguiente:

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que administrará el Area de Talento Humano
- b) Mensualmente se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al Gerente de la ESE para su revisión y presentación ante él, a fin de establecer los lineamientos de la provisión
- c) Desde 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.
- d) 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 Subgerente Administrativo y Financiero y el jefe de la dependencia y el donde se encuentra la vacante las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde la Oficina de Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo al Gerente.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Coordinador de la Oficina de Talento Humano presentará los candidatos al gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el Area de Subgerencia Administrativa en coordinación con el profesional de Talento Humano de la E.S.E Hospital Malvinas Héctor Orozco Orozco se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Provisión empleos de Libre Nombramiento y Remoción

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. En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.




	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

8. NUMERO TOTAL DE EMPLEOS DE PLANTA

TIPO VINCULACION	CARGO	CODIGO	NO. CARGOS	SECCION	ESTADO	MANERA DE PROVEER	VENCIMIENTO VINCULACION
PF	Gerente ESE	85	1	Gerencia	Proveido	Ente Territorial	31/03/2024
LN	Subgerente Administrativo y Financiero	90	1	Subgerencia Administrativa	Proveido	Nombramiento Ordinario	
LN	Subgerente Científico	90	1	Subgerencia Científica	Proveido	Nombramiento Ordinario	
PF	Asesor	105	1	Control Interno	Proveido	Ente Territorial	31/12/2025
CA	Profesional Especializado	222	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Técnico Administrativo	367	2	Subgerencia Administrativa	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Técnico Administrativo	367	2	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Técnico Administrativo	367	1	Subgerencia Administrativa	En Encargo	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Administrativo	407	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Administrativo	407	1	Subgerencia Administrativa	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	1	Subgerencia Científica	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	3	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Médico General	211	2	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	31/01/2022
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	02/07/2022
PF	Médico SSO	217	1	Subgerencia Científica	Proveido	Sorteo	01/11/2022
CA	Odontóloga	214	1	Subgerencia Científica	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Odontóloga	214	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Profesional Universitario Area Salud	237	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Enfermero	243	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	10	Jefatura Enfermería	Carrera Administrativa	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	2	Jefatura Enfermería	Provisional	Concurso de Méritos	
CA	Auxiliar Area Salud	412	1	Odontología	Provisional	Concurso de Méritos	



	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	GTH-TH-Pg-02
	<i>Plan Anual de Vacantes (Decreto 612 de 2018)</i>	Ver. 02

9. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN PROVISIONALIDAD

CARGO	CODIGO	NO. CARGOS	SECCION	ESTADO	MANERA DE PROVEER
Profesional Especializado	222	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos
Técnico Administrativo	367	2	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos
Técnico Administrativo	367	1	Subgerencia Administrativa	En Encargo	Concurso de Méritos
Auxiliar Administrativo	407	1	Subgerencia Administrativa	Provisional	Concurso de Méritos
Médico General	211	3	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos
Médico General	211	2	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos
Odontóloga	214	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos
Profesional Universitario Area Salud	237	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos
Enfermero	243	1	Subgerencia Científica	Provisional	Concurso de Méritos
Auxiliar Area Salud	412	2	Jefatura Enfermería	Provisional	Concurso de Méritos
Auxiliar Area Salud	412	1	Odontología	Provisional	Concurso de Méritos

10. NÚMERO TOTAL DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA ASIGNADAS EN ENCARGO

CARGO	CODIGO	NO. CARGOS	SECCION	ESTADO	MANERA DE PROVEER
Técnico Administrativo	367	1	Subgerencia Administrativa	En Encargo	Concurso de Méritos

