



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-035 DE 2024.
(26 Enero)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2024”.

El Representante Legal de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**, en uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas en la Ley 100 del 1993, Decreto 1876 de 1994, Decreto 612 del 2018 y

CONSIDERANDO:

1. Que 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 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 el (PAV) se tiene en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa y no las vacantes temporales de carrera administrativa del orden nacional como territorial.
2. Para reconocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo previsto luego de haber superado un concurso de méritos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Adicionalmente, debe haber superado el periodo de prueba luego del nombramiento. En esta misma ley se incluye las exenciones de empleos públicos que no corresponde a la carrera administrativa.
3. Las 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 se acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación de desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer sobre el empleado que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente anterior que exista en la planta de personal de la entidad. Siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en la norma.
4. La Ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables del Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las

Dirección: Barrió San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223

Email: misericordia@esehospitaldivinamisericordia.gov.co - esehospitaldivinamisericordia@hotmail.com



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-035 DE 2024.
(26 Enero)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2024”.

herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.

5. Que los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 del 2004 señala que las entidades deberán elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; 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.
6. Que el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 de libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el siguiente 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”, dentro de los cuales se encuentra el Plan Anual de Vacantes.
7. Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia, se actualizó el Plan Anual de Vacantes para los servidores públicos de la entidad para la vigencia 2024.
8. Que de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Actualizar el Plan Anual de Vacantes para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2023, el cual se encuentra anexo a la presente resolución y el cual hace parte integral de la misma, contenido en veintiocho (28) folios.



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-035 DE 2024.
(26 Enero)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2024”.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia deberá ser actualizado por el encargado de la administración del talento humano de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. El plan actualizado en la presente resolución deberá ser divulgado por el encargado de la administración del talento humano de la entidad, por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia. El plan deberá ser publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Magangué, Bolívar a los veintiséis (26) días del mes de Enero del 2024.

JULIO CESAR LUNA MARRUGO

Gerente Encargado de la E.S.E. Hospital La Divina Misericordia

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Omar Cuello Posada	Asesor del Area de Talento Humano	
Revisó	Elsi Sampayo Benavides	Asesora jurídica ESE HLDM	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.


PLAN ANUAL DE VACANTES



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA



2024

Aprobado por:	VERSIÓN: 0.2
	Vigente desde: 26/01/2024
_____ GERENTE	Código:



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 2 de 28

INTRODUCCIÓN

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 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 el (PAV) se tiene en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, y no las vacantes temporales de carrera administrativa de la Rama Ejecutiva tanto del orden nacional como territorial. Cabe resaltar que de acuerdo al artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 la Función Pública, las vacantes definitivas constituyen aquellos empleos que se encuentran desprovistos por alguna 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 laboral de un empleo de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento de provisionalidad.
- Por destitución, como consecuencia de un proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.

Y otras más consideradas en el Decreto 1083 de 2015.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 3 de 28

Para reconocer el concepto de carrera administrativa es importante remitirse nuevamente a la Ley 909 de 2004, Título I, Capítulo I, artículo 5, el cual define un cargo de carrera administrativa como un empleo previsto luego de haber superado un concurso de méritos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Adicionalmente, debe haber superado el periodo de prueba luego del nombramiento. En esta misma ley se incluye las exenciones de empleos públicos que no corresponde a la carrera administrativa.

Las vacantes definitivas de carrera administrativas pueden ser provistas mediante concursos de méritos, pero mientras se lleva a cabo los concursos y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisional. En el caso en 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 por proveer.

Las 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 se acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación de desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer sobre el empleado que se encuentra desempeñando el empleo inmediatamente anterior que exista en la planta de personal de la entidad. Siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos establecidos en la norma.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 4 de 28

De otro lado, según la Ley 909 de 2004., Título IV, artículo 25, las vacantes definitivas en provisionalidad procede de manera excepcional y únicamente cuando no existan servidores de carrera administrativa que puedan ser encargados.

La Ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes, los cuales contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en ESE Hospital La Divina Misericordia, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. El Plan Anual de



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 5 de 28

vacantes tiene como objetivo fundamental proporcionar la información necesaria que le permita a la entidad conocer los empleos vacantes, la mejor manera de provisionarlos, para lo cual deberán estar permanentemente actualizados, cada vez que ocurran cambios y se generen nuevas vacantes temporales o definitivas.

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La Ley 909 de 2004 en su artículo 15 señala en el literal b: artículo 15. Las unidades de personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; b) 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; ... Con el fin de dar cumplimiento a la norma, siguiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y acorde a lo establecido en el Documento Especifico – DE-GETH Plan Estratégico de Talento Humano.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 6 de 28

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1.OBJETIVOS.....	7
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
2. NORMATIVIDAD.....	8
3. ALCANCE.....	13
4.DEFINICIONES.....	14
5. RESPONSABILIDAD.....	17
6. METODOLOGIA	18
6.1. METODOLOGIA DE PROVISIÓN	18
6.1.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL	19
6.1.2.PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO.....	21
6.1.3. PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES	21
7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO	22
7.1. NECESIDADES DE PLANTA DE PERSONAL.....	24
8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES.....	26
9. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL.....	27



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 7 de 28

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información sobre los empleos vacantes para identificar las necesidades de la planta de personal y definir las estrategias para la provisión del talento humano en la ESE Hospital La Divina Misericordia.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las necesidades de personal en cada área dentro de la ESE La Divina Misericordia.
- Implementar estrategias de provisión de los empleos vacantes en observancia con las normas legales existentes.
- Establecer la metodología de tramitación de la provisión de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte la prestación del servicio.
- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 8 de 28

2. NORMATIVIDAD

El marco normativo en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos es el siguiente:

NORMA	TITULO O NOMBRE	ARTÍCULO
LEY 909 DEL 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 establece "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 DEL 2015	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



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 9 de 28

		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”.
DECRETO 612 DEL 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y	Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 10 de 28

	<p>estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado</p>	<p>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: (...) Plan Anual de Vacantes.</p>
DECRETO 1227 de 2005	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998.</p>	<p>En su Artículo 110 dicta "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</p>



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 11 de 28

		<p>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</p>
DECRETO 1083 DE 2005	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública</p>	<p>Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, los aspectos</p>



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 12 de 28

		<p>de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998:</p> <p>Dicta en el literal c) "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</p>
--	--	---



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 13 de 28

3. ALCANCE

El Plan de Vacantes se constituye en una herramienta que permite aplicar de manera sistemática y controla los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes en cuanto a:

- Estimación de los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- Identificación de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, considerando la forma de provisión.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 14 de 28

4. DEFINICIONES

CARRERA ADMINISTRATIVA: Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; Plan Anual de Vacantes 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. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano Constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad Jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad.

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.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 15 de 28

EMPLEO PÚBLICO: El artículo 2º del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se le asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo del Estado. Igualmente señala que las competencias laborales, funcionales y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por el Gobierno Nacional, salvo aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución y la Ley.

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).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al servidor público en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados. El propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, son indispensables para determinar el aporte del valuator al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales (Artículo 2.2.8.1.1 Decreto 1083 de 2015)

LISTA DE ELEGIBLES: Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 16 de 28

en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015).

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG: Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes

NOMBRAMIENTO ORDINARIO: Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicione la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

TRASLADO: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 17 de 28

hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

VACANTE DEFINITIVA: Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.

VACANTE TEMPORAL: Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

5. RESPONSABILIDAD

La persona que sea delegada o la encargada de las publicaciones, será el responsable de publicar en la página web de la ESE Hospital La Divina Misericordia el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacantes definitivas en la planta de personal.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 18 de 28

6. METODOLOGIA

El Plan Anual de vacantes se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento , para efectos de compilar la información que hará parte del Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia

El responsable o el delegado del Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia, será el responsable de actualizar cada vez que exista una vacancia definitiva de los empleos, de acuerdo a las causas establecidas por la Ley 909 de 2004.

6.1. METODOLOGIA DE PROVISIÓN

En cumplimiento del capítulo 4º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia se desarrollará siguiendo la metodología:

Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018, El responsable o el delegado del Talento Humano de ESE Hospital La Divina Misericordia , será el responsable de publicar a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos o vacantes y actualizar el plan de vacantes incorporando las novedades que se generen de acuerdo a lo establecido por la Ley 909 de 2004 y se llevará un registro de la base de datos creada para tal fin.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 19 de 28

6.1.1. PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
- **Vacantes Temporales:** aquellas cuyas titulares se encuentran en cualquiera de las situaciones administrativas previstas por la Ley, tales como encargo, licencias , comisiones , ascensos en periodo de pruebas entre otros , artículo 2.2.5.2.2. del Decreto 648 de 2017.

Los empleos públicos vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identifican 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 la Ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que se deberá agotarse es el siguiente:



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 20 de 28

- Una vez se genere una vacante, ésta deberá incluirse en el formato que maneja la persona responsable del Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia.
- Se presentará la información del Plan Anual de Vacantes al responsable del Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia, para su presentación y revisión ante el Gerente, a fin de establecer los lineamientos para su provisión.
- El responsable del Talento Humano de ESE Hospital La Divina Misericordia, se dará aplicación a las disposiciones establecidas por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la ESE.
- El Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial al cargo, coordinará con el jefe de la dependencia donde se encuentra la vacante y el responsable del Talento Humano, el estudio de las hojas de vida de las personas que puedan asumir el cargo.
- El responsable del Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia, se procederá a evaluar el cumplimiento de los requisitos mínimos requeridos para el desempeño de cargos establecidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, para presentarlo a cada jefe del área respectiva.
- Cuando se presenten pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el responsable del Talento Humano presentará los candidatos al Gerente o quien este delegue, a fin de que este decida sobre la provisión del cargo.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 21 de 28

- El responsable del Talento Humano de la ESE Hospital la Divina Misericordia se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el cargo.

6.1.2. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

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

En todo caso, se darán 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.

6.1.3. PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio.

De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 22 de 28

7. DESARROLLO DEL CONTENIDO TÉCNICO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE VACANTES”. Es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia, 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.

El responsable del Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia o el que éste designe, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE Hospital La Divina Misericordia solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 23 de 28

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE Hospital La Divina Misericordia se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia. Así mismo se avanza en el programa de estrategia pensonal “Desvinculación Asistida” a través de la asesoría jurídica y psicológica que le garantice a los pre-pensionados el menor traumatismo en el proceso de retiro del cargo, el acompañamiento del ex servidor público.

Como retribución a los años laborados y la renovación generacional del empleo público de acuerdo con lo anterior, en esta condición no se encuentran funcionarios de la ESE Hospital La Divina Misericordia, que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron cero (0) funcionarios en situación de pre pensionados, así:

GENERO	No FUNCIONARIOS
Femenino	0
Masculino	0

Nota: PRE PESIONADOS: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

Las demás situaciones de retiro del servicio público, no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 24 de 28

7.1. NECESIDADES DE PLANTA DE PERSONAL.

Mediante el Acta No 09 de Junta Directiva de fecha 06 de septiembre de 2017, la ESE Hospital La Divina Misericordia, adopta el manual de funciones y competencias laborales de los empleados de la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia, de acuerdo a lo establecido a la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios.

Así, la ESE Hospital La Divina Misericordia, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Denominación del empleo	Número de empleados	Código	Grado
Gerente	1	085	02
Profesional Universitario con funciones de control interno	1	219	05
Profesional Universitario con funciones de tesorero	1	219	04
Técnico con funciones de almacenista.	1	367	05
Profesional especializado.	1	222	08



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 25 de 28

La ESE Hospital La Divina Misericordia es responsable de esta caracterización, en aras de responder de manera eficiente a las necesidades de los servidores. La ESE cuenta con una planta personal de cinco (5) funcionarios públicos.

Tabla 1. Reporte de vacantes frente a la forma de provisión en que se encuentran a 20 de enero de 2024.

TOTAL DE VACANTES ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA:

Por proveer	En Provisionalidad	Total vacantes
0	3	3

Tabla 2. Vacantes por niveles:

TOTAL DE VACANTES ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA :

Nivel	Por proveer	En provisionalidad	Total Vacantes
Profesional	0	2	2
Técnico	0	1	1
Asistencial	0	0	0
TOTAL	0	0	0



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 26 de 28

8. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES.

El porcentaje del nivel directivo de la Planta de Personal corresponde a un 0.2%, un 0.6% para el nivel profesional, un 0.2 para el nivel técnico.

Teniendo en cuenta lo anterior el mayor porcentaje de funcionarios dentro de la planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia lo conforma el nivel profesional.

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
Directivo	1	0.21
Profesional	3	0.14
Técnico	1	0.07



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 27 de 28

9. ALINEACIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y Bienestar del mismo.



PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

No. De versión

0.2

Vigente desde:

26/01/2024

Página 28 de 28

Política de Integridad	El Plan Anual de Vacantes contribuye a la Política de Integridad en la medida en que se trazan mecanismos transparentes que articulen elementos de integridad con un Plan Anual de Vacantes entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de sus servidores Públicos.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la Planeación y gestión del talento humano en la entidad


Julio Luna Marrugo
Gerente (E)