



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	03
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2023

PLA-GTH-03



1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración del Plan Anual de Vacantes con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., con el propósito que la Entidad pueda planificar su provisión, facilitando la planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.

El Plan Anual de Vacantes es, además, una herramienta necesaria con la que cuentan las Entidades con el fin de tener oferta real de empleos y de esa manera poder generar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de vinculación y presupuestar oportunamente los recursos para su provisión y lo que esto implica.

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como de los cargos de libre nombramiento y remoción con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015).



2.2 Objetivos Específicos

- Adelantar los procesos de concurso en el HDPUV para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC.
- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión,
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualiza la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

3. MARCO NORMATIVO.

Las principales normas en las que se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., es entre otras las siguientes:

Ley 909 de 2004: Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*

El artículo 2.2.22.2.1 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la política de talento humano la cual se encamina a fortalecer el desarrollo de los servidores públicos, fortalecer el principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del



servicio, a través de la aplicación de estímulos una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.

Decreto 612 de 2017 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”*

Decreto 648 de 2017 por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, capítulo 3 en el cual se modifica el Modelo Integrado de Planeación el cual consiste en implementar un Plan de Acción y obtener un impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

El artículo 2.2.22.3.14 menciona la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción así: *“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:*

- 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR*
 - 2. Plan Anual de Adquisiciones*
 - 3. Plan Anual de Vacantes (Subrayado fuera de texto)*
 - 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos*
 - 5. Plan Estratégico de Talento Humano*
 - 6. Plan Institucional de Capacitación*
 - 7. Plan de Incentivos Institucionales*
 - 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo*
- (...)”*



En este plan se busca fortalecer los aspectos del ciclo del servidor (Ingreso, Desarrollo y Retiro). Como también crear las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano en el que incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en dicho plan.

Esta última, es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa: “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

4. ALCANCE

Inicia con la verificación e identificación de las vacantes en la planta global y finaliza con la provisión de vacantes.

5. DEFINICIÓN Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

Carrera Administrativa: La Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 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, de acuerdo con los parámetros descritos en el artículo quinto del presente decreto salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén ordenados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones.

En el Decreto 1083 de 2015, 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 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.



Encargo: El encargo ha sido concebido como: (i) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo¹; (ii) situación administrativa; (iii) forma de provisión transitoria de un empleo y (iv) derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.

Encargo en empleos de carrera: El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.

Nombramiento en Período de Prueba: Es la designación que recae en la persona que ha ocupado el primer puesto en la lista de elegibles, por el término de seis (6) meses. (Artículo 2.2.6.25 Decreto 1083 de 2015).

Nombramiento Ordinario: Es la 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 adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).

Nombramiento Provisional: Aquella vinculación que se hace a una persona, mientras se surte el proceso de selección convocado, para proveer de manera transitoria, por el término de seis (6) meses, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito. (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004).

Vacante definitiva: Se da en el caso de que el empleo público no cuente con un empleado titular 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 la ley.



- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera. (Art. 26 ley 909/05).

Vacante Temporal: Es aquella que se origina cuando su titular se encuentre en alguna situación administrativa diferente al servicio activo, tales como:

1. Vacaciones.
2. Licencia.
3. Permiso remunerado.
4. Comisión, salvo en la de servicios al interior.
5. Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
6. Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial. 7. Período de prueba en otro empleo de carrera.

Empleo Temporal y/o Transitorio: Se entiende por empleos temporales los creados en la planta de personal por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento, de acuerdo con sus necesidades de personal. Su creación deberá responder a la normatividad vigente.

Concurso: Proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. El concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (Título 6 Decreto 1083 de 2015).



OPEC: La Oferta Pública de Empleos de Carrera, cuya sigla es OPEC, es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. La OPEC hace parte integral de cada Convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través de la plataforma SIMO, para conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual participará en el concurso de méritos.

Lista de Elegibles: Es la relación o listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y 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).

Convocatoria: Es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. La convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (Artículo 2.2.6.3 Decreto 1083 de 2015).

Evaluación del Desempeño: Es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario 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, para determinar el aporte del evaluado 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).

Período de Prueba: Es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (Decreto 648 de 2017 Artículo 2.2.5.5.49).



6. METODOLOGIA PARA LA PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “*LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES*”.

La oficina de Gestión de Talento Humano, informará sobre los cargos vacantes y actualizará el plan anual de vacantes cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

7. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE VACANTES A CORTO PLAZO

7.1.1. Proceso de selección

Los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para dar cumplimiento a la provisión debida de los cargos, se realizará una verificación permanente de las vacantes que resulten por alguna de las causales contenida en las normas vigentes.

La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N° 0117 del 19 de julio de 2019 y la Circular Externa 0007 de 2021 – la Comisión Nacional del Servicio Civil, orientan los lineamientos a todas las entidades públicas sobre la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.

Para el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos 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.

7.1.1.1 Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:



- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de Carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si no es posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente convocados, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.



- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

7.1.1.2 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

De conformidad con 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

7.1.1.3 Condiciones para la movilidad laboral

De conformidad en el Capítulo 4, Artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017 se podrán efectuar movimientos de personal como traslado o Permuta, Encargo, Reubicación y/o Ascenso.

La ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo en vacancia definitiva, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

Se considera que existe traslado cuando la administración del HDPUV E.S.E., 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.



Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el Decreto 648 de 2017. Cuando se trate de un traslado o permuta entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Como reglas generales del traslado se podrán realizar por necesidades del servicio siempre y cuando no implique condiciones menos favorables para el empleado, o cuando sea solicitado por los empleados interesados, siempre que el movimiento no afecte el servicio.

Dichos traslados o permutas procederán entre organismos del orden nacional y territorial.

7.1.1.4 Condiciones de Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004, así:

- a) **Mérito:** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento:** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso de concurso u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y



las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

7.1.1.5 Condiciones para el Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017 donde establecen las causales de retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción;
- b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa;
- c) Declarado inexequible
- d) Por renuncia regularmente aceptada;
- e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;
- f) Por invalidez absoluta;
- g) Por edad de retiro forzoso;
- h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario;
- i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo;



- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5°. de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen;
- k) Por orden o decisión judicial;
- l) Por supresión del empleo;
- m) Por muerte;
- n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes

7.2. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN DE EMPLEOS A MEDIANO PLAZO:

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles o la figura de encargo, se procederá a dar cumplimiento con la normatividad legal que rige su provisión en propiedad.

De lo contrario se procederá como lo señala el numeral anterior, hasta tanto se provea por el sistema legalmente previsto en propiedad.

8. CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES DEL HDPUV E.S.E.

El plan anual consolida la normatividad y especificaciones necesarias para cumplir con la provisión de vacantes en el hospital, así mismo el desarrollo de este plan está basado en las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.



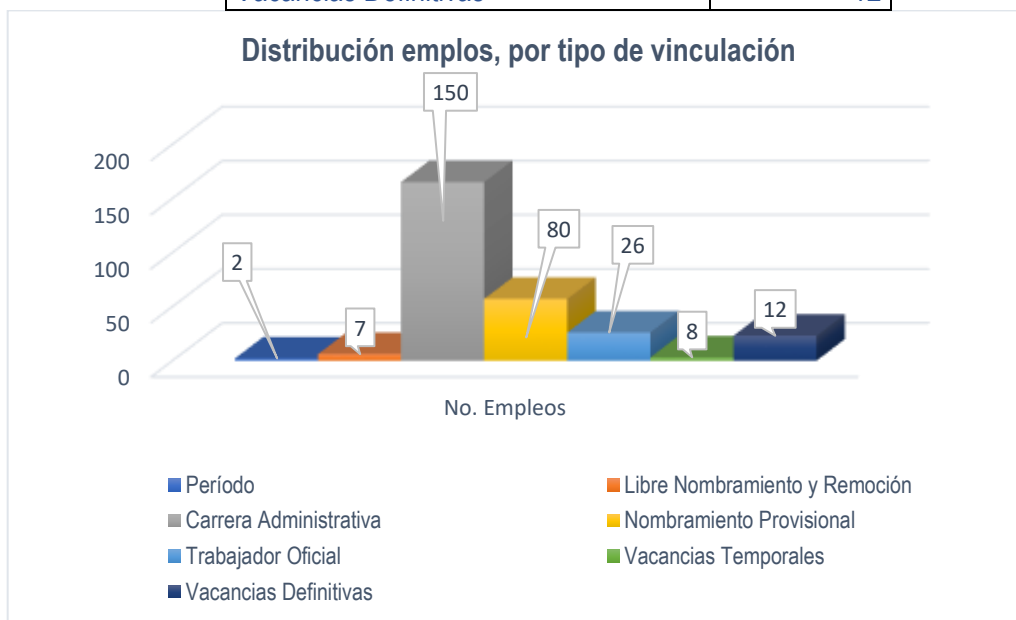
9. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos fijados por la normatividad establecida desde el Departamento Administrativo de la Función Pública

10. PLANTA DE CARGOS ACTUAL

Mediante Acuerdo de Junta Directiva No.022 del 28 de octubre de 2022 “Se fija la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. y se dictan otras disposiciones” está conformada por doscientos ochenta y cinco (285) empleos, distribuidos por nivel como se describe a continuación:

Tipo de vinculación	No. Empleos
Período	2
Libre Nombramiento y Remoción	7
Carrera Administrativa	150
Nombramiento Provisional	80
Trabajador Oficial	26
Vacancias Temporales	8
Vacancias Definitivas	12



Fuente: Información de nómina Oficina Talento Humano, con corte al 30/01/2023



PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2023

PLANTA DE CARGOS DEL HDPUV E.S.E.

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Salarial 2022	Asignación Mensual 2022	No. Meses	Total Asignación Anual 2022
--------	-------	---	------------	-----------	--------------------------------	-------------------------------	-----------	-----------------------------------

NIVEL DIRECTIVO

085	3	GERENTE E.S.E.	1	8	15.901.409	15.901.409	12	190.816.908
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8	12.205.156	12.205.156	12	146.461.872
090	1	SUBGERENTE (Administrativo y Financiero)	1	8	11.874.293	11.874.293	12	142.491.516

NIVEL ASESOR

105	2	ASESOR (Docencia Servicio e Investigación)	1	6	6.154.246	6.154.246	2	12.308.492
105	1	ASESOR (Control Interno)	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA JURÍDICA	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA (Control Interno Disciplinario)	1	8	6.830.455	6.830.455	12	81.965.460

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96	8.205.661	98.467.932	12	1.181.615.184
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54	6.154.246	55.388.214	12	664.658.568
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48	4.102.831	49.233.972	12	590.807.664
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48	6.582.441	39.494.646	12	473.935.752
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8	6.215.716	6.215.716	12	74.588.592
211	5	MEDICO GENERAL	4	32	5.338.684	21.354.736	12	256.256.832
211	5	MEDICO GENERAL	2	12	4.004.013	8.008.026	12	96.096.312
211	5	MEDICO GENERAL	1	4	2.669.342	2.669.342	12	32.032.104
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG-SST)	1	8	4.848.259	4.848.259	12	58.179.108
244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8	4.848.259	4.848.259	12	58.179.108
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16	4.848.259	9.696.518	12	116.358.216
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64	4.102.374	32.818.992	12	393.827.904
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	8	4.102.374	4.102.374	2	8.204.748
243	2	ENFERMERO	19	152	4.054.640	77.038.160	12	924.457.920
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapeuta)	5	40	3.766.330	18.831.650	12	225.979.800
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12	2.824.748	5.649.496	12	67.793.952
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8	3.766.330	3.766.330	12	45.195.960
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24	3.766.330	11.298.990	12	135.587.880



PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2023

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Salarial 2022	Asignación Mensual 2022	No. Meses	Total Asignación Anual 2022
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16	3.766.330	7.532.660	12	90.391.920
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6	2.824.748	2.824.748	12	33.896.976

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96	2.797.072	33.564.864	12	402.778.368
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24	2.691.236	8.073.708	12	96.884.496

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8	2.467.103	2.467.103	12	29.605.236
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808	2.082.053	210.287.353	12	2.523.448.236
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112	1.974.001	27.636.014	12	331.632.168
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8	1.974.001	1.974.001	12	23.688.012
480	3	CONDUCTOR	2	16	1.878.739	3.757.478	12	45.089.736
487	3	OPERARIO	9	72	1.878.739	16.908.651	12	202.903.812
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208	1.771.478	46.058.428	12	552.701.136
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120	1.503.476	22.552.140	12	270.625.680

TOTAL, PLANTA FIJA			285	10.827.342.008				
---------------------------	--	--	------------	-----------------------	--	--	--	--

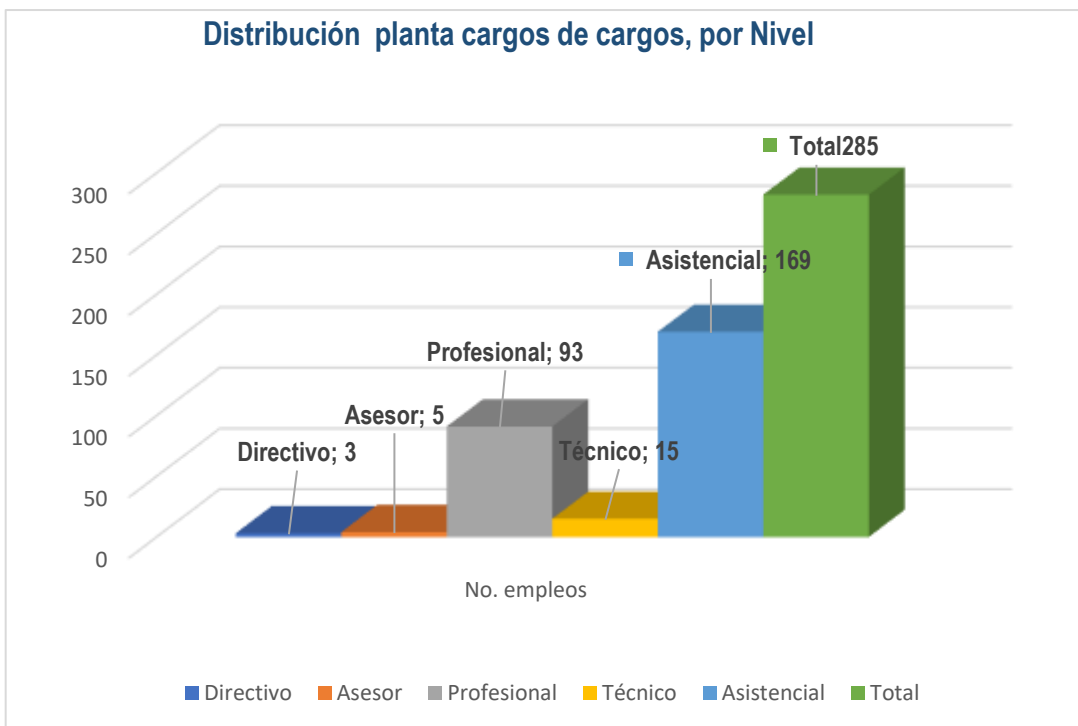
Fuente: Acuerdo de JD No.022 (28 de octubre de 2022)

Distribución de empleos de planta de cargos, por nivel jerárquico

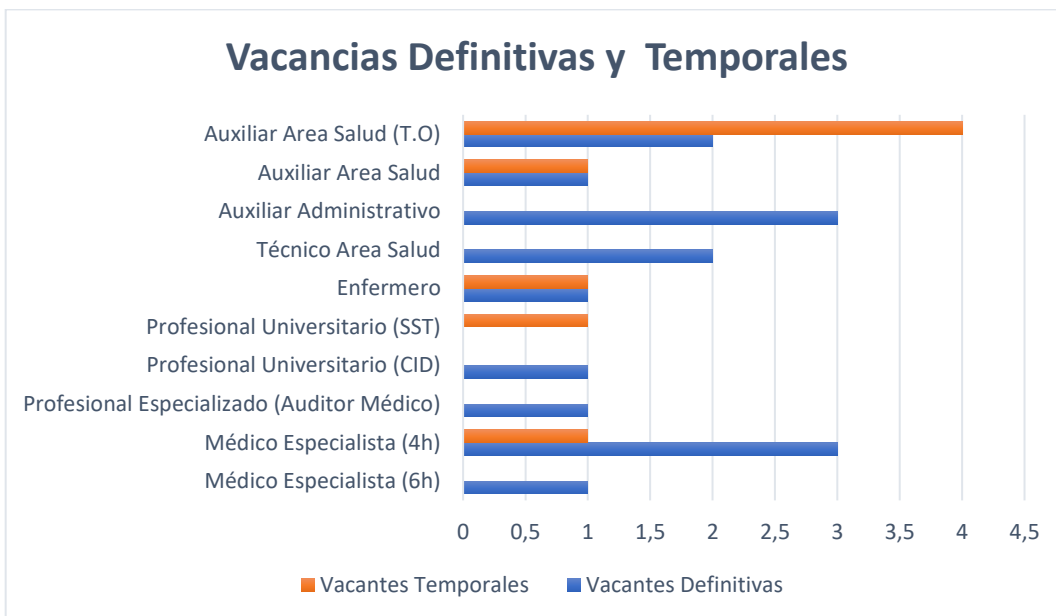
Nivel	No. empleos
Directivo	3
Asesor	5
Profesional	93
Técnico	15
Asistencial	169
Total	285



PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2023



Fuente: Información de nómina, con corte al 30/01/2023





El **nuevo módulo OPEC**, integrado en SIMO 4.0, nos permite como entidad registrar, mediante campos parametrizados, la información de las vacantes definitivas de los empleos de carrera de su planta de personal, validándola con la información de los respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, de conformidad con la normatividad vigente.

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E – Nit.890304155-8 en cumplimiento al requerimiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil radicado 2022RS016373 de fecha 18 de marzo de 2022, en lo referente a la Etapa de Planeación del Proceso de Selección de las Empresas Sociales del Estado II, reportó la información correspondiente a las vacantes definitivas de los empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) pertenecientes al Sistema de Carrera Administrativa de la entidad.

Que en Circular Externa No.2023RS000121 del 11 de enero de 2023, se actualiza el aporte estimado por vacante en los procesos de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC estableciendo: *“es deber de las entidades destinatarias de la Ley 909 de 2004 apropiarse en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de los respectivos procesos de selección que comienzan su planeación a partir del 01 de enero de 2023, en un valor estimado de CUATRO MILLONES DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL SEISCIENTOS DIECISÉIS PESOS (\$4.258.616) MONEDA CORRIENTE, por vacante a proveer, teniendo en cuenta la implementación del modelo de agrupación de entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección; este valor aumentará progresivamente para cada año acorde al índice de precios al consumidor (IPC).*

Que el reporte a la fecha (30/01/2023) consolida veinticinco (25) empleos distribuidos por nivel jerárquico como se relaciona a continuación: 10 empleos del nivel profesional, 4 empleos del nivel técnico, 11 empleos del nivel asistencial, con 93 vacantes.

Empleos	No. Empleos OPEC	Vacantes	Costo vacante 01/01/2023
Nivel Profesional	10	40	
Nivel Técnico	4	4	
Nivel Asistencial	11	49	
Total	25	93	4.258.616

Total costos estimados de vacantes a ofertar OPEC: \$ 396.051.28



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	03
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2023

10. REPORTE

10.1 vacantes del Nivel profesional

10.2 Vacantes del Nivel Técnico

10.3 vacantes del Nivel Asistencial



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES - NIVEL PROFESIONAL								
Número OPEC	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Vacantes			Dependencia
					Encargo	Prepensionado	Provisionalidad	
ID142850	Profesional	Líder de Programa (Financiero)	206	7	1	0	0	Subgerencia Administrativa y Financiera
ID143019		Médico General 22 horas semanales	211	5	0	0	1	Donde se ubique el cargo
ID143018		Médico General 33 horas semanales			0	0	2	
ID142853		Médico General 44 horas semanales			0	1	1	
ID140648		Médico Especialista 22 horas semanales	213	8	0	0	6	
ID140644		Médico Especialista 33 horas semanales	213	8	1	0	5	
ID140613		Médico Especialista 44 horas semanales	213	8	0	0	7	
ID148149		ENFERMERO (Coordinador Área de Atención al Usuario: Ambulatoria, Hospitalización, Intervención Social y Comunitaria)	244	4	1	0	0	Subgerencia Científica
ID148547		Enfermero	243	2	4	0	0	Donde se ubique el cargo
ID148153		Enfermero	243	2	0	0	4	Donde se ubique el cargo
ID148150		Profesional Universitario (Comunicaciones)	219	3	0	0	1	Sistema de Información y Atención al Usuario
ID148545		Profesional Universitario (Nutricionista)	219	1	0	0	1	Gestión de Servicios Administrativos
ID148208		Profesional Universitario Área Salud (Terapeuta)	237	1	0	0	1	Donde se ubique el cargo



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	03
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2023

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES - NIVEL TECNICO								
Número OPEC	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Vacantes			Dependencia
					Encargo	Prepensionado	Provisionalidad	
ID192428	Técnico	Técnico Administrativo (Aseguramiento)	367	2	1	0	0	Gestión de Talento Humano
ID192420		Técnico Administrativo (Presupuesto)	367	2	1	0	0	Gestión Financiera
ID148549		Técnico Administrativo (Farmacia)	367	2	0	1	0	Gestión Financiera
ID192419		Técnico (Gestión Documental)	367	2	1	0	0	Donde se ubique el cargo



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	03
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2023

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES - NIVEL ASISTENCIAL								
Número OPEC	Nivel Jerárquico	Denominación	Código	Grado	Vacantes			Dependencia
					Encargo	Prepensionado	Provisionalidad	
ID148584	Asistencial	Auxiliar Administrativo (Caja)	407	2	0	0	3	Gestión Financiera
ID148585		Auxiliar Administrativo (Archivo y Estadística)	407	2	0	0	2	Sistema de Información y Atención al Usuario
SID		Auxiliar Administrativo (Servicio de Alimentos)	407	2	0	0	1	Donde se ubique el cargo
SID		Auxiliar Administrativo (Caja/Facturación/Autorizaciones)	407	2	0	0	2	Donde se ubique el cargo
ID157815		Auxiliar Administrativo (Facturación)	407	2	0	0	1	Gestión Financiera
ID192447		Auxiliar Administrativo (Auditoría Médica)	407	2	0	0	1	Auditoría Médica
ID148551		Auxiliar Área Salud	412	5	6	0	26	Donde se ubique el cargo
ID148561		Auxiliar Área Salud (Terapia Ocupacional)	412	4	0	0	5	Donde se ubique el cargo
ID148564		Auxiliar Área Salud (Urgencias Médicas)	412	4	0	0	1	Donde se ubique el cargo
ID148563		Auxiliar Área Salud (Gestión Social)	412	4	0	0	1	Donde se ubique el cargo



Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>	<i>ORIGINAL CON FIRMA</i>
María Cecilia Franco Rivera Profesional Universitario	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Gloria Elizabeth Ruiz Garcia. Subgerente Administrativo y Financiero.
Fecha: 25 de Enero de 2.023	Fecha: 26 de Enero de 2.023	Fecha: 26 de Enero de 2.023

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
01	Creación del documento	Enero 2021
02	Actualización para la vigencia 2022 con la información reportada en la OPEC a la CNSC, actualización de normatividad vigente	Enero 2022
03	Actualización para la vigencia 2023 Plan anual de vacantes reporte a la OPEC – CNSC Actualización de normatividad vigente	Enero 2023