



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025

PLA-GTH-03



1. INTRODUCCIÓN

La 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”*, en el Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, la cual establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública *“le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)”*.

Así mismo se expidió 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”*, la cual estableció los concursos cerrados de ascenso.

Por lo antes expuesto, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. presenta el Plan Anual de Vacantes – PAV, herramienta para la gestión del talento humano que facilita la estructuración, planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de la planta de cargos de la entidad y en especial los empleos pertenecientes al Sistema General de carrera administrativa, que se encuentran en vacancia definitiva, la forma de provisión que garantice la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben contar con requisitos de educación y experiencia establecidos desde el manual específico de funciones y competencias exigidos para el desempeño del empleo.

La información referente a las vacancias definitivas se actualiza y reporta de conformidad con los lineamientos normativos que aplican a las entidades destinatarias de la Ley 909 de 2004; insumo para la planificación de los concursos de meritocracia establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, en aras de proveer de manera efectiva las vacantes definitivas que se generen en la Entidad.



2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Identificar y realizar la gestión pertinentes para la provisión de los empleos vacantes pertenecientes a la planta de empleos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., garantizando disponibilidad del recurso humano para la adecuada prestación del servicio; considerando la naturaleza de los empleos, de conformidad con los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la función pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente, lo anterior para el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los empleos vacantes en la planta globalizada del Hospital, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, realizar el reporte de acuerdo a los lineamientos establecidos en norma.
- Gestionar la provisión de los empleos vacantes, en observancia de las normas legales vigentes, garantizando la suficiencia del recurso humano para la adecuada prestación de servicios en concordancia el modelo de atención.
- Estimar los costos generados de las convocatorias para la provisión de empleos en vacancia definitiva de los empleos de la planta de personal pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, a través del proceso de selección por mérito adelantado con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC

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 septiembre 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”*



Ley 1960 de 2019, “ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 648 de 2017 “Artículo 2.2.5.3.1 modifica y adiciona el Decreto 1083 de mayo de 2015 **Provisión de las vacancias definitivas.** *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes definitivas en*



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

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

*“ARTÍCULO 2.2.5.4.7 **Encargo.** Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, en los términos señalados en el siguiente capítulo.”*

DECRETO 1083 DE 2015 (mayo 26). 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”.

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 2018 “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 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.

Circular CNSC 005 de 2012 (Julio 23) – Asunto: Instrucción en materia de provisión definitiva de empleos de carrera y trámite para la provisión transitoria como medida subsidiaria.

Circular CNSC 003 de 2014 (junio 11) – Asunto: Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual se suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular N°005 de 2012 de la CNSC.



4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite la aplicación sistémica y controlada de los procedimientos definidos en el proceso de Gestión de Talento Humano, alineados con la normatividad vigente para la provisión de empleos vacantes, para cubrir las necesidades de recurso humano, determinando los costos de los empleos a ofertar, y su financiación en el presupuesto de la vigencia correspondiente.

5. DEFINICIÓN Y TERMINOS APLICABLES

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

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se atendieron las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”

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

7.1.1. Proceso de selección

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia señala *“Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, según con lo establecido en la Carta magna y de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La CNSC realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Puede definirse el concurso público, como el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

El procedimiento en su conjunto está encaminado a alcanzar la finalidad anotada, sobre la base del cumplimiento estricto de las reglas o normas del concurso, la publicidad de la convocatoria al concurso, la libre concurrencia, y la igualdad en el tratamiento y de oportunidades para quienes participan en el mismo. Sentencia T-256/95.

Según lo establecido en el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba.

7.1.1.1 Provisión Definitiva

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba para ascender o ingresar en la carrera con la persona seleccionada mediante el sistema mérito.



El orden de provisión definitiva está determinado en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto compilatorio 1083 de 2015, así:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. 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.
3. 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.
4. 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 agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Con los resultados de las pruebas de los procesos de selección se elaborará en estricto orden de mérito las listas de elegibles que tendrá una vigencia de dos años. Listas que pueden ser consultadas con el número de la convocatoria y la OPEC a través de la página web de la CNSC o en el siguiente enlace: gestion.cnsc.gov.co/BNLElegiblesListas/faces/consultaWebLE.xhtml

Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera se suplen transitoriamente, a través de encargos y excepcionalmente de nombramientos provisionales, mientras se proveen en propiedad conforme a la ley o por el tiempo que dure la situación administrativa del titular con derechos de carrera.

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 Provisión Transitoria

Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera se suplen transitoriamente, a través de **encargos y excepcionalmente de nombramientos provisionales**, mientras se proveen en propiedad conforme a la ley o por el tiempo que dure la situación administrativa del titular con derechos de carrera.

Encargo

El Artículo 2.2.5.9.7 al respecto preceptúa: *“Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”.*

La Ley 909 de 2004 en el artículo 24 modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 establece los requisitos para acceder al derecho preferencial encargo, así: *“Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al



satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.”

7.1.1.3 Nombramiento Provisional

Procede excepcionalmente en los casos en que no se pueda proveer un cargo que ha sido declarado en vacancia temporal o vacancia definitiva por encargo, con un servidor público que ostente los derechos y cumpla con los requisitos señalados anteriormente.

7.1.1.4 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.

7.1.1.5 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.

Traslado o permuta: 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.

Encargo: El derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica, cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la Administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la Administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente.

Reubicación: Reubicación de servidores con derechos de carrera administrativa por razones de violencia o seguridad en el marco de la Ley 909 de 2004”

Ascenso: proceso de selección que permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad.



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 5º. 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 N°.019 del 16 de diciembre de 2024 “*Se fija la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2025 y se dictan otras disposiciones*” está conformada por doscientos ochenta y cinco (285) empleos, distribuidos por nivel y en consideración a la naturaleza de las funciones del cargo, como se describe a continuación:



PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2025

PLANTA DE CARGOS DEL HDPUV E.S.E.

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas
--------	-------	--	------------	-----------

NIVEL DIRECTIVO

085	3	GERENTE E.S.E.	1	8
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8
090	1	SUBGERENTE (Administrativo)	1	8

NIVEL ASESOR

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

NIVEL PROFESIONAL

213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	96
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	9	54
213	8	MEDICO ESPECIALISTA	12	48
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD (Auditor Médico)	1	8
211	5	MEDICO GENERAL	4	32
211	5	MEDICO GENERAL	2	12
211	5	MEDICO GENERAL	1	4
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SG-SST)	1	8
244	4	ENFERMERO ESPECIALIZADO (Coordinador Área Atención al Usuario)	1	8
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Admón.)	8	64
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor)	1	8
243	2	ENFERMERO	19	152
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Terapista)	5	40
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Fisioterapia)	2	12
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD (Nutricionista)	1	8
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6



PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2025

CODIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACION DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas
--------	-------	--	------------	-----------

NIVEL TECNICO

367	2	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96
323	1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24

NIVEL ASISTENCIAL

425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8
480	3	CONDUCTOR	2	16
487	3	OPERARIO	9	72
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208
470	1	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	15	120

TOTAL PLANTA FIJA

285

Fuente: Acuerdo de JD No.019 (16 de octubre de 2024)

Distribución planta de cargos, por nivel jerárquico

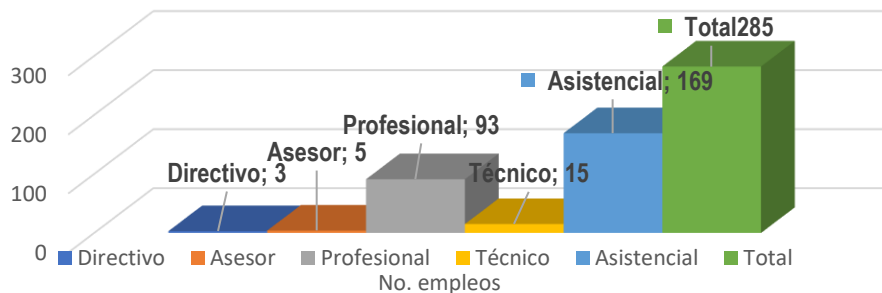
Nivel	No. Empleos por Nivel Jerárquico	% por Nivel Jerárquico
Directivo	3	1%
Asesor	5	2%
Profesional	93	33%
Técnico	15	5%
Asistencial	169	59%
Total	285	100%

Fuente: Información de nómina, con corte al 30/12/2024



PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2025

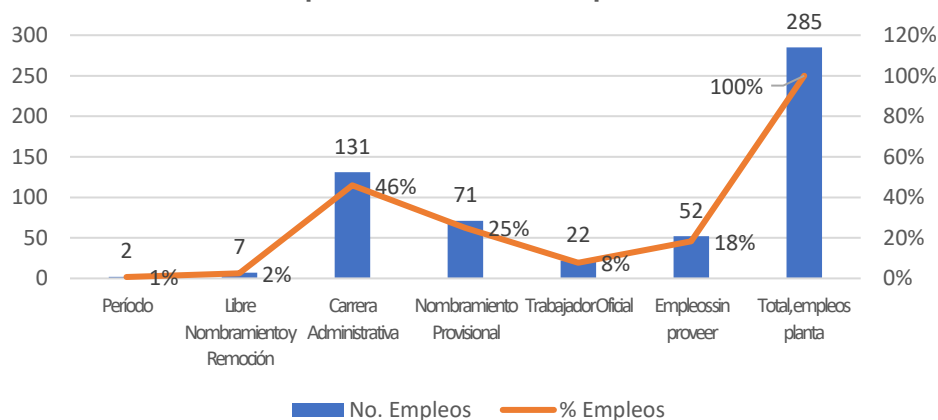
Distribución planta de cargos , por nivel jerárquico



Distribución de Planta de Cargos por Naturaleza del Empleo

Tipo de vinculación	No. Empleos
Período	2
Libre Nombramiento y Remoción	7
Carrera Administrativa	131
Nombramiento Provisional	71
Trabajador Oficial	22
Empleos sin proveer	52
Total, empleos planta	285

Distribución de planta de cargo por naturaleza del empleo

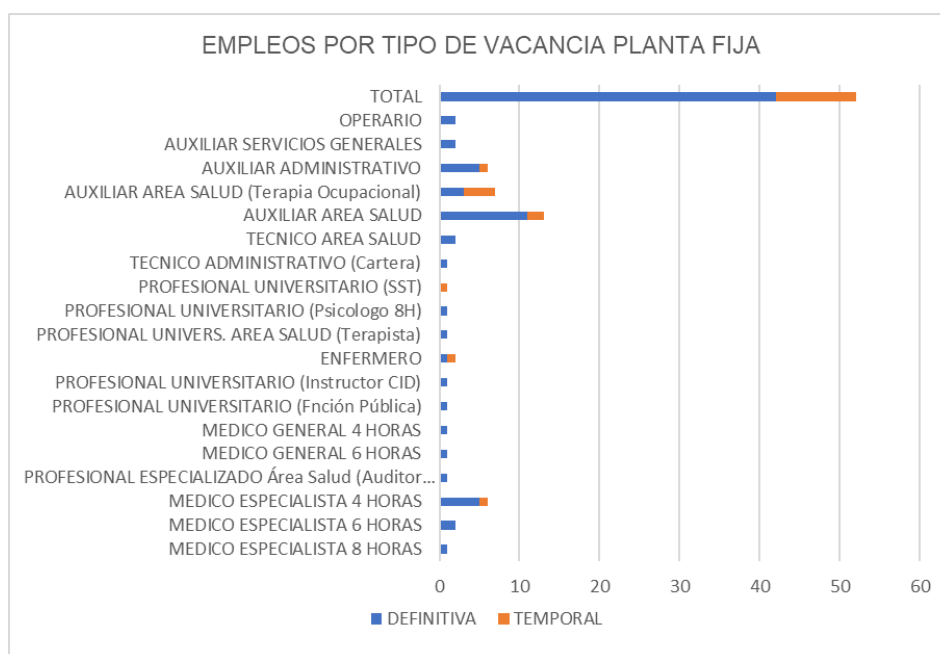


Fuente: Información de nómina Oficina Talento Humano, con corte al 30/12/2024



Vacancias Temporales y Definitivas

CARGOS - PLANTA FIJA	VACANTES 31/12/2024	
	DEFINITIVA	TEMPORAL
MEDICO ESPECIALISTA 8 HORAS	1	0
MEDICO ESPECIALISTA 6 HORAS	2	0
MEDICO ESPECIALISTA 4 HORAS	5	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO Área Salud (Auditor Médico)	1	0
MEDICO GENERAL 6 HORAS	1	0
MEDICO GENERAL 4 HORAS	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Función Pública)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Instructor CID)	1	0
ENFERMERO	1	1
PROFESIONAL UNIVERS. AREA SALUD (Terapista)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo 8H)	1	0
PROFESIONAL UNIVERSITARIO (SST)	0	1
TECNICO ADMINISTRATIVO (Cartera)	1	0
TECNICO AREA SALUD	2	0
AUXILIAR AREA SALUD	11	2
AUXILIAR AREA SALUD (Terapia Ocupacional)	3	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	0
OPERARIO	2	0
TOTAL, EMPLEOS POR TIPO DE VACANCIA PLANTA FIJA	42	10





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 pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal, validando 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 (31/12/2024) consolida veintiún (21) 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 ciento cuatro (104) vacantes.

Empleos	No Empleos OPEC	Vacantes
Nivel Profesional	8	42
Nivel Técnico	4	4
Nivel Asistencial	9	58
Total	21	104

Total, costos estimados de vacantes a ofertar OPEC - (corte 31/12/2024) actualizado IPC	509.164.653
--	--------------------



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2025

10. REPORTE

10.1 Vacantes del Nivel profesional

10.2 Vacantes del Nivel Técnico

10.3 Vacantes del Nivel Asistencial



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES, CON CORTE AL 31/12/2023 NIVEL PROFESIONAL									
Nivel	Denominación Empleo	Código	Grado	ID Identificación del Empleo	Provisión	Encargo	Provisionalidad	Prepensionado	Sin Proveer
PROFESIONAL	Médico Especialista	213	8	140648	32679	0	1	0	0
					378850	0	0	0	1
					32677	0	0	0	1
					130042	0	0	0	1
					357795	0	0	0	1
	Médico General	211	5	142853	374922	0	1	0	0
					32747	0	0	1	0
					32749	0	1	0	0
				143018	33285	0	1	0	0
					33287	0	1	0	0
				143019	33289	0	0	0	1
				Enfermero Especialista	244	4	148149	Ascenso 40881	1
	Profesional Especializado	222	4	203771	Ascenso 377282	1	0	0	0
	Profesional Universitario (Comunicaciones)	219	3	148150	40883	0	1	0	0
	Enfermero	243	2	148153	41099	0	1	0	0
					41101	0	1	0	0
					41103	0	0	0	1
					391135	0	0	0	1
	Enfermero (Ascenso)			148547	Ascenso 41655	1	0	0	0
					Ascenso 41657	1	0	0	0
					Ascenso 41659	1	0	0	0
					Ascenso 41661	1	0	0	0
					Ascenso 374816	1	0	0	0
	Profesional Universitario Area Salud (Terapista)	237	1	148208	41115	0	1	0	0
	Profesional Universitario Area Salud (Terapista)				406297	0	0	0	1
	Profesional Universitario Area Salud (Nutrición)	237	1	148545	41653	0	1	0	0



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2025

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES, CON CORTE AL 31/12/2023 NIVEL TECNICO									
Nivel	Denominación Empleo	Código	Grado	ID Identificación del Empleo	Provisión	Encargo	Provisionalidad	Prepensionado	Sin Proveer
TECNICO	Técnico Administrativo (Farmacia)	367	2	148549	41667	0	1	0	0
	Técnico Administrativo (Gestión Documental)			192419	Ascenso 349273	1	0	0	0
	Técnico Administrativo (Presupuesto)			192420	Ascenso 349277	1	0	0	0
	Técnico Administrativo (Aseguramiento)			192428	Ascenso 349295	1	0	0	0



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES- VIGENCIA 2025

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES, CON CORTE AL 31/12/2023 NIVEL ASISTENCIAL									
Nivel	Denominación Empleo	Código	Grado	ID Identificación del Empleo	Provisión	Encargo	Provisionalidad	Prepensionado	Sin Proveer
ASISTENCIAL	Auxiliar Area Salud	412	5	148551	Ascenso 41709	1	0	0	0
					Ascenso 41711	1	0	0	0
					Ascenso 41713	1	0	0	0
					Ascenso 374822	1	0	0	0
					Ascenso 41715	1	0	0	0
					Ascenso 41717	1	0	0	0
					Ascenso 41719	1	0	0	0
					41725	0	1	0	0
					41727	0	1	0	0
					130596	0	1	0	0
					41743	0	1	0	0
					41729	0	1	0	0
					41731	0	1	0	0
					331397	0	1	0	0
					41733	0	1	0	0
					130048	0	1	0	0
					41735	0	1	0	0
					69125	0	1	0	0
					83895	0	1	0	0
					41737	0	1	0	0
					83891	0	1	0	0
					335373	0	1	0	0
					349311	0	1	0	0
					41739	0	1	0	0
					69127	0	1	0	0
					41741	0	1	0	0
					69123	0	1	0	0
					349313	0	1	0	0
					41745	0	1	0	0
					349315	0	1	0	0
					374824	0	0	0	1
					374826	0	0	0	1
					374828	0	0	0	1
					378856	0	0	0	1
					378860	0	0	0	1
					378858	0	0	0	1
					380292	0	0	0	1
					391137	0	0	0	1
					406299	0	0	0	1
					406301	0	0	0	1



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

PLAN ANUAL DE VACANTES - VIGENCIA 2025

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. PLAN ANUAL DE VACANTES, CON CORTE AL 31/12/2023 NIVEL ASISTENCIAL									
Nivel	Denominación Empleo	Código	Grado	ID Identificación del Empleo	Provisión	Encargo	Provisionalidad	Prepensionado	Sin Proveer
ASISTENCIAL	Auxiliar Area Salud (Terapia Ocupacional)	412	4	148561	374876	0	1	0	0
					374874	0	1	0	0
					374872	0	1	0	0
					374870	0	1	0	0
					374868	0	0	0	1
					374866	0	0	0	1
	Auxiliar Area Salud (Gestión Social)	412	4	148563	41757	0	1	0	0
	Auxiliar Area Salud (Urgencias Medicas)	412	4	148564	41759	0	1	0	0
	Auxiliar Administrativo (Caja)	407	2	148584	41827	0	1	0	0
					70285	0	1	0	0
					130066	0	1	0	0
					377426	0	1	0	0
	Auxiliar Administrativo (Archivo y Estadística)	407	2	148585	41829	0	1	0	0
					349319	0	0	0	1
	Auxiliar Administrativo (Facturación)	407	2	157815	83943	0	1	0	0
					377260	0	0	0	1
	Auxiliar Administrativo (Auditoría Médica)	407	2	192447	349335	0	1	0	0
	Auxiliar Administrativo (Servicios de Alimentos)			202414	379420	0	1	0	0



CÓDIGO	PLA-GTH-03
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2025

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>	<i>ORIGINAL FIRMADO</i>
Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero	Stella Tafur Guerrero Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: 21 de Enero de 2025	Fecha: 22 de Enero de 2025	Fecha: 22 de Enero de 2025

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
04	Actualización para la vigencia 2024 Plan anual de vacantes reporte a la OPEC – CNSC Actualización de normatividad vigente	Enero 2024
05	Actualización para la vigencia 2025 Plan anual de vacantes reporte a la OPEC – CNSC Actualización de normatividad vigente	Enero 2025