



**HOSPITAL
ROBERTO QUINTERO VILLA**
E.S.E. MONTENEGRO
La Salud... Nuestro compromiso
NIT. 890.000.400-2

PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 31-020

Versión: 002

Fecha: 29 01 2026

Página 1 de 11

PLAN ANUAL DE VACANTES

LEIDY DIANA HERRERA MORA
Gerente

 **Vigilado Supersalud**

**VIGENCIA
2026**



Certificado No. SC 5858-1

DOCUMENTO CONTROLADO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	3
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. RESPONSABLE	4
4. DEFINICIONES	4
5. MARCO CONCEPTUAL	5
6. MARCO LEGAL.....	5
7. PLAN ANUAL DE VACANTES	9
8. CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	
BIBLIOGRAFÍA	11

INTRODUCCIÓN

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones. Define los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este contexto la planeación del Talento Humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del Talento Humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes da la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto administrar y actualizar la información de los cargos vacantes con el fin de identificar las necesidades y formas de provisión de la planta de personal

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar los empleos en vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y asignación Salarial.

Consolidar la información de empleos en vacancia para el Hospital Roberto Quintero Villa ESE.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente del Hospital Roberto Quintero Villa ESE

3. RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia y del responsable de Talento Humano.

4. DEFINICIONES

Administrativo: Agrupa los cargos con funciones que implican el ejercicio de actividades del orden administrativo complementarias de los niveles superiores.

Directivo: Está constituido por los cargos con funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales, y de adopción de planes, programas y proyectos.

Empleo: 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. (Artículo 2º del Decreto 770 de 2005)

Empleos temporales: Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015)

Nombramiento: Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Provisión: La provisión se entiende como el conjunto de mecanismos instituidos para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

En Colombia, la provisión de los empleos de carrera puede darse con carácter definitivo o con carácter transitorio. Una y otra modalidad deben atender una serie de principios y derechos comunes consagrados en la Constitución Política, en especial los referentes a la igualdad de oportunidades para el desempeño de cargos y funciones públicas; la legalidad de los procesos de selección; el cumplimiento de los requisitos fijados para desempeñar el correspondiente empleo; la designación imparcial a través del mérito y las de los candidatos y el respeto al debido proceso para la terminación de la relación laboral con el Estado.

5. MARCO CONCEPTUAL

El Plan anual de Vacantes es un instrumento que tiene como fin, la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes a fin que las entidades públicas, puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Provisión de Empleos Vacantes radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos y el plan de vacantes para proveer personal en empleos vacantes en la vigencia siguiente siempre y cuando cuente con la disponibilidad presupuestal para su provisión.

El Plan de Vacantes es una herramienta necesaria para que el Gobierno Nacional, cuente con la oferta real de empleo público en Colombia, y de esta manera dar lineamientos para racionalizar y optimizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos implican y, para contar con información que le permita al DAFP definir políticas para el mejoramiento de la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las organizaciones públicas y en el estado colombiano.

Con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, artículos 143 y 15, establecen como funciones del Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de los planes anuales de vacantes, su consolidación y traslado a las instancias pertinentes.

6. MARCO LEGAL

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en su Capítulo 3 Formas de Provisión del Empleo, los define:

"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. *El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:*

- ≈ Por renuncia regularmente aceptada.
- ≈ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- ≈ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- ≈ Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- ≈ Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- ≈ Por revocatoria del nombramiento.
- ≈ Por invalidez absoluta.
- ≈ Por estar gozando de pensión.
- ≈ Por edad de retiro forzoso.
- ≈ Por traslado.
- ≈ Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- ≈ Por declaratoria de abandono del empleo.
- ≈ Por muerte.
- ≈ Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- ≈ Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."

El Plan Anual de Vacantes no es una lista de empleos con denominación, código y grado; es un instrumento donde se relaciona cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que la ESE presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

Así mismo; es importante que el Gobierno Nacional tenga un estimativo de los empleos a proveer en las entidades de la Administración Pública, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con la información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de personal.

Para el Plan Anual de Vacantes se ha tenido en cuenta los lineamientos definidos por la Función Pública

De esta manera en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

La Carrera Administrativa del Hospital Roberto Quintero Villa ESE Montenegro, se establece en el marco de la Ley 909 de 23 de septiembre de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

Respecto del Encargo el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"ARTÍCULO 2.2.5.5.41 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. El encargo no interrumpe el tiempo de servicio para efectos de la antigüedad en el empleo del cual es titular, ni afecta los derechos de carrera del empleado.

ARTÍCULO 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se registrará por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera.

ARTÍCULO 2.2.5.5.43 Encargo en empleos de libre nombramiento y remoción. Los empleos 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 temporal, el encargo se efectuará durante el término de ésta.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

ARTÍCULO 2.2.5.5.44 Diferencia salarial. El empleado encargado tendrá derecho al salario señalado para el empleo que desempeña temporalmente, siempre que no deba ser percibido por su titular.

ARTÍCULO 2.2.5.5.45 Encargo interinstitucional. Hay encargo interinstitucional cuando el presidente de la República designa temporalmente a un empleado en otra entidad de la Rama Ejecutiva, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante del cual él sea el nominador, por falta temporal o definitiva de su titular.

El encargo interinstitucional puede recaer en un empleado de carrera o de libre nombramiento y remoción que cumpla con los requisitos para el desempeño del cargo.

ARTÍCULO 2.2.5.5.46 Reintegro al empleo al vencimiento del encargo. Al vencimiento del encargo la persona que lo venía ejerciendo cesará automáticamente en el desempeño de las funciones de éste y asumirá las del empleo del cual es titular, en caso de no estarlos desempeñando simultáneamente.

ARTÍCULO 2.2.5.5.47 Suspensión en ejercicio del cargo. La suspensión provisional consiste en la separación temporal del empleo que se ejerce como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria, la cual deberá ser decretada mediante acto administrativo motivado y generará la vacancia temporal del empleo.

El tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y durante el mismo no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la entidad deberá seguir cotizando al Sistema Integral de Seguridad Social, en la proporción que por ley le corresponde."

Respecto a la provisión de las vacancias temporales el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, dice:

"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. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales, se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 2.2.5.3.4 Terminación de encargo y nombramiento provisional. Antes de cumplirse el término de duración del encargo, de la prórroga o del nombramiento provisional, el nominador, por resolución motivada, podrá darlos por terminados."

7. PLAN ANUAL DE VACANTES

El Hospital Roberto Quintero Villa realizó en los términos y modo establecido, los reportes solicitados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el reporte a la OPEC por el aplicativo SIMO, de los cargos de carrera vacantes y se encuentra a la de la Convocatoria que adelantará CNSC y para proveer los 19 cargos ofertados que son el total de las vacantes a la fecha.

Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Es así como la Ley 909 de 2004, establece en su artículo 15, establece como función de las Unidades de personal "b) Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo a la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

El área de Talento Humano cuenta con la caracterización del personal de planta de la entidad, lo cual permite la toma de decisiones relacionadas con la optimización del talento humano de planta cubriendo las necesidades que se reportan desde las diferentes unidades o áreas del Hospital, a través de reubicaciones laborales. A su turno, para la provisión de vacantes definitivas o temporales, la definición de ubicación de las vacantes a

proveer en concordancia con la naturaleza global de planta de empleos del Hospital, se lleva a cabo con especial observancia del diagnóstico consolidado de necesidades, las políticas institucionales, los planes, programas y proyectos de la entidad, las funciones y responsabilidades de cada área, el Manual de Funciones y Competencias Laborales,

A continuación, se detallan los cargos en vacancia definitiva con sus respectivas asignaciones salariales para la vigencia 2026.

CARGO	CÓDIGO	GRADO	ASIGNACIÓN SALARIAL	CANTIDAD
Área de la Salud (Consultorio Dental)	413	21	\$ 2.417.285	1
Área de la Salud (Enfermería)	243	5	\$5.385.571	2
Área de la Salud (Auxiliar)	412	23	\$2.796.210	14
Área de la Salud (Farmacia)	412	412	\$2.367.411	1
Área Administrativa (Auxiliar Administrativa)	407	19	\$2.649.549	1
TOTAL CARGOS				19

CRITERIOS DE SELECCIÓN

- ✓ Transparencia y Publicidad: Asegurar que las vacantes se publiquen de manera abierta y accesible para todos los aspirantes, garantizando igualdad de oportunidades.
- ✓ Requisitos y Competencias: Definir de forma clara y detallada los requisitos académicos, experiencia laboral y competencias específicas necesarias para cada puesto.
- ✓ Meritocracia: Priorizar la selección basada en méritos, evaluando la formación, la experiencia y las competencias de los candidatos de manera objetiva.
- ✓ Imparcialidad: Garantizar que el proceso de selección sea justo y libre de discriminación, respetando la igualdad de género y la diversidad.

- ✓ Cumplimiento Normativo: Asegurar que todos los criterios de selección estén alineados con la normativa legal vigente, tanto a nivel nacional como con los lineamientos del MIPG.
- ✓ Evaluación por Competencias: Incluir pruebas y entrevistas que permitan medir las competencias técnicas y comportamentales de los aspirantes, en coherencia con los objetivos institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2026