E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl

Paipa nos mueve

Un Hospital que construimos todos

PLAN ANUAL DE VACANTES

2025

Fecha del cambio	Descripción del cambio	Justificación	Versión
22/01/2025	Elaboración del documento	Elaboración del documento	01

1. OBJETIVO

Identificar y proveer los empleos de carrera administrativa en situación de vacancia definitiva o temporal en la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

2. ALCANCE

Este documento empieza desde la identificación de la vacante definitiva o temporal en la planta de personal hasta la ejecución de las acciones correspondientes para proveer los cargos vacantes pertenecientes a la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

3. RESPONSABLE

Gerente E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa, Líder Gestión del Talento Humano

4. SOPORTE LEGAL O DOCUMENTAL

Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. 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. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido."

LEY 152 DE 1994. Es fundamental tener en cuenta que el funcionamiento de toda entidad del Orden Nacional, Departamental, Municipal o Distrital debe tener en cuenta los lineamientos que se establecen en el Plan Nacional de Desarrollo para llevar a cabo un Plan Indicativo cuatrienal con planes de acción anuales.

LEY 909 DE 2004. En su numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 de artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos.

LEY 1955 DE 2019 "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018" En relación a lo ya mencionado la Ley 1753 de 2015 en su Artículo 133 integró un solo Sistema de Gestión, de igual forma los Sistemas de Gestión de Calidad que menciona la Ley 872 de 2003 y por último de Desarrollo Administrativo que trata la

anterior Ley 489/1998 y de esta manera ordenó articularlo con el Sistema Nacional e Institucional de Control Interno que se puede encontrar en la Ley 87 de 1993 y del artículo 27 al 29 de la Ley 489/1998

DECRETO 1083 DE 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" 5. Este Decreto en su Artículo 2.2.22.3, literal c) menciona que frente a las Políticas de Desarrollo Administrativo debe adoptarse la Gestión del Talento Humano orientada hacia el desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando dar cumplimiento al principio de Merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, vocación del servicio, aplicación de estímulos y una gerencia pública orientada al logro de resultados. Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017). Por consiguiente, la Gestión del Talento Humano cuenta con un Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. (Ver también Decreto 894 de 2017). (Subrayado de interés del plan).

DECRETO 1499 DE 2017 "Por el 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": Este decreto

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 de", además modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21.
Según este citado Decreto, El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad. De otra parte, es establecido que "Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG"

DECRETO No. 612 DEL 4 DE ABRIL 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": En el mencionado Decreto de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión al Plan de Acción se deben integrar los planes institucionales y estratégicos, estos son: Plan Institucional de Archivos PINAR, Plan Anual de Adquisiciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y Plan de Seguridad y Privacidad de la Información. **(Subrayado de interés del programa)**

5. DEFINICIONES

PLAN ANUAL DE VACANTES: Es una herramienta que permite estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, con el fin de programar la provisión (según lo establecido por la Ley 909 de 2004 recogida en el Decreto 1083 de 2015) en la vigencia siguiente o inmediata.

PROVISIÓN VACANCIA DEFINITIVA: Es el cubrimiento de una vacante generada por la ausencia definitiva de un funcionario en un cargo de la planta de personal,

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

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

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

Las vacantes definitivas de carrera administrativa pueden ser provistas mediante concurso de méritos, pero mientras se lleva a cabo el concurso y llega el titular del cargo, dichas vacantes pueden ser designadas a través de las siguientes figuras: en encargo y provisionalidad. En el caso en el que no se pueda ocupar la vacante por falta de cumplimiento con los requerimientos del empleo público solicitado, se declara la vacante con la figura sin proveer.

PROVISIÓN VACANCIA TEMPORAL: Es el cubrimiento de una vacante generada por la ausencia temporal de un funcionario en un cargo de la planta de personal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

ENCARGO: Consiste en la designación de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo que se encuentre vacante temporal o definitivamente, siempre que el respectivo servidor reúna los requisitos para desempeñarlo y mientras el titular de ese cargo se restituye o hasta se surta el proceso de selección. Según la Ley 909 de 2004, Título IV, artículo 24:

(…) los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año, y su última evaluación del desempeño ha sido sobresaliente. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma.

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

PROVISIONALIDAD: Es el nombramiento que se le hace a una persona no seleccionada por el sistema de méritos para proveer de manera transitoria un empleo de carrera, es decir, la provisionalidad como herramienta de la administración de personal, parte siempre del supuesto de una vacancia temporal o definitiva en un empleo de carrera.

CARRERA ADMINISTRATIVA: La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

6. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En el mencionado Plan se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y se deban proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios; estas vacantes deben ir acompañadas de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, para efectos del presente plan es de vital importancia tener claro en que situaciones se presentan los dos (2) tipos de vacancias definitiva y temporal, a saber:

La Vacancia Definitiva de un empleo se produce cuando;

• El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909.
• 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 funcionarios 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)

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

La Vacancia Temporal de un empleo se produce cuando:

• Titular de un empleo de carrera se separa de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.
• Situaciones administrativas que implican la separación temporal del titular de un empleo de carrera.
• En la planeación de Recursos Humanos, las situaciones administrativas se integran como un componente de sensibilización en la previsión de las necesidades de personal que se presentarán a fin de establecer la figura y recurso que cubrirán esas situaciones de acuerdo con las necesidades del servicio, dado que implican separación temporal en el desempeño de los cargos.

Se debe tener en cuenta:

Las situaciones administrativas (Licencia, Comisión, Ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, Vacaciones, Suspendido en ejercicio de sus funciones, entre otros) actuales y la fecha de su terminación. La proyección de las posibles situaciones administrativas que tendrán los empleados de la planta de empleos del Hospital y que generen una vacancia temporal, fechas de inicio, fechas de terminación, características, prorroga y discrecionalidad para otorgarla.

Disposiciones normativas para la provisión de empleos de carrera administrativa

Teniendo presente que en las disposiciones constitucionales contempladas en el artículo 125 señalan que: "Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley" En ese sentido "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."

Con base en la mencionada disposición contenida en la Carta Política, el legislador a través de la Ley 909 de 2004, señaló en el artículo 23 que *"Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito (…)"*

Lo anterior indica que, los empleos de carrera administrativa deben ser provistos por medio de concursos de mérito para el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa serán abiertos para todas las personas que

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

acrediten los requisitos exigidos para su desempeño, los cuales son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, como el órgano de administración y vigilancia de la carrera administrativa, conforme lo señala el artículo 130 de la Constitución en ese sentido, el Gobierno Nacional a través del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, el cual compiló normas en materia de función pública, incluyendo el Decreto 1894 de 2012 que modificó el artículo 7 del Decreto 1227 de 2005, señala que la provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará a través del orden excepcional de provisión a través de las figuras del reintegro ordenado por autoridad judicial de la reincorporación del empleado con derechos de carrera administrativa de cualquier entidad del Estado al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por ese derecho preferencial en empleos iguales o equivalentes, o de la reubicación del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia.

En caso de no ser posible la provisión del empleo con el orden anteriormente mencionado, la vacante será ser provista a través del mecanismo ordinario 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 las E.S.E. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, se realizará un proceso de selección específico al interior del Hospital, lo que permite la provisión transitoria del empleo a través de la figura de encargo y en caso de no ser posible, podrá ser provista en provisionalidad.

Por lo anterior y buscando permanentemente contar con el talento humano necesario para el cumplimiento del fin misional de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, se establecen los lineamientos y se definen los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Primer Línea Estratégica: Provisión Vacantes mediante Encargo o Provisionalidad

Cuando se identifique un empleo vacante, se procederá a dar aplicabilidad a lo previsto en la Ley 909 de 2004, donde se estipula que las entidades destinatarias de misma, tienen la facultad legal para proveer transitoriamente sus empleos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva o temporal, a través del encargo o excepcionalmente a través del nombramiento en provisionalidad, garantizado el derecho preferencial que otorga la carrera administrativa a sus titulares, al tenor de

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

lo señalado en los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y 9 del Decreto 1227 de 2005.

En el caso de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, para realizar el análisis de la disponibilidad de personal en aras de garantizar el derecho preferencial que otorga la carrera administrativa a sus titulares y en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, la Circular 005 de 2012, 003 de 2014 de la CNSC y Decreto 1083 de 2015, debe realizar los estudios técnicos de verificación de los empleados con derechos de carrera, los cuales deben cumplir con los requisitos para acceder al derecho preferencial, adicional, los procesos de provisión deben cumplir con el principio de publicidad de los empleos que se encuentra en la planta global de personal con vacancia definitiva.

En consecuencia, el Plan Anual de Vacantes será el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, se contará con la información de la oferta real de empleos del Hospital. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes de los niveles jerárquicos, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

A continuación, se presenta la información consolidada del estado de provisión de la planta de empleos, con la fecha al 15 de enero de 2025

ESTADO DE PROVISION DE PLANTA DE EMPLEOS DE 15 DE ENERO 2025		
PROVISION DEL EMPLEO	**CANTIDAD**	**ESPECIFICACION**
Periodo Fijo	2	**(2) Periodo Fijo:** (1) Gerente (1) jefe Oficina de Control interno de Gestión
Periodo Fijo SSO	1	(1) Periodo Fijo SSO - Medicina
Libre Nombramiento y Remoción	1	**(1) Libre Nombramiento y Remoción:** (1) Subgerente

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

En Provisionalidad	10	**(10) Provisionales:** (2) Odontólogo (1) Medico General (1) Aux. Administrativo (0) Aux. Administrativo (0) Aux. Administrativo (1) Aux. administrativo en Salud (3) Aux. de Enfermería (1) Aux. de Laboratorio (1) Técnico de imágenes diagnosticas
	2	(2) Vacantes
Vacancia Temporal	2	**(2) Carrera Administrativa:** (0) Aux. Consultorio Odontológico (0) Aux. Administrativo
Inscritos	1	**(1) Carrera Administrativa:** (1) Aux. Información de la Salud
No provistos*	0	(0) Libre Nombramiento y Remoción (0) Periodo Fijo -SSO (0) Carrera Administrativa
SUBTOTAL	**19**	**TOTAL, EMPLEOS PUBLICOS**

Tabla No 1

PROVISON DEL EMPLEO	CANTIDAD	ESPECIFICACION
Trabajadores oficiales	2	**(2) Activos** (1) Operaria servicios generales (0) Celador (1) Conductor
	2	(2) Vacantes
SUBTOTAL	**4**	
TOTAL	**23**	**TOTAL, EMPLEOS PUBLICOS Y OFICIALES**

Tabla No 2

Teniendo en cuenta los empleos no provistos de la tabla No 1 estos se distribuyen por nivel jerárquico como se muestra a continuación:

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

RELACION DE VACANTES DEFINITIVAS (No provistos) POR NIVEL JERARQUICO 31 DE ENERO DE 2025		
NIVEL	**CANTIDAD DE VACANTES**	**ESPECIFICACION**
DIRECTIVO	3	(1) Gerente (1) Subgerente (1) Control interno
PROFESIONAL	4	(1) Medico General (1) Medico Servicio Social Obligatorio (2) Odontólogo
NIVEL TECNICO	7	(2) Auxiliar Administrativo (1) Técnico en Imágenes Diagnosticas (2) Auxiliar Administrativo (2) Auxiliar de información en Salud
NIVEL ASISTENCIAL	9	(3) Auxiliar de enfermería (1) Auxiliar Consultorio Odontológico (1) Auxiliar de Laboratorio Clínico (1) Conductor (2) Auxiliar de Servicios Generales (1) Celador
TOTAL	**23**	

Paralelamente a este ejercicio, se debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, ya sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse, porque son empleos con vacancia temporal, por cuanto su titular se encuentra en periodo de prueba o por cualquier otra situación que pueda generar una vacante, actualizando la información periódicamente.

ACTIVIDADES

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO	DESARROLLO
1	Identificar y actualizar los servidores públicos en situación de pre pensionable.	Subgerente y Líder de Talento Humano	Semestral	Realizar semestralmente monitoreo de la situación de pre pensión de los servidores públicos
2	Identificar los empleos que eventualmente quedarían de vacantes por desvinculación del	Subgerente y Líder de Talento Humano	Semestral	Identificar denominación y cantidad de los empleos que quedan con vacantes durante la vigencia del

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

	servidor publico por cumplir requisitos de pensión.			plan por desvinculación o cumplir requisitos de pensión
3	Provisión de Vacantes en Misión (Asistenciales) o Provisionalidad.	Subgerente y Líder de Talento Humano	Semestralmente	Realizar seguimiento de proceso de provisión de vacantes en misión (asistenciales) de definitivas o temporales – Encargo o provisionalidad cumpliendo las fases establecidas en la LEY 909 de 2024, así: 1. Publicación avisos para estudio para proveer un cargo de carrera administrativa 2. Publicación comunicado inscripción o postulación para encargo o provisionalidad 3. Fijación y desmontaje de convocatoria 4. Informe de calificación a postulados 5. Formalización de Encargos o Provisionalidades
4	Provisión de Vacantes de apoyo (Administrativas) o Provisionalidad	Subgerente y Líder de Talento Humano	Anual	Llevar a cabo los Procesos de provisión de vacantes de apoyo (Administrativas) definitivas o temporales - Encargo o Provisionalidad cumpliendo las fases establecidas en la Ley 909 de 2004, así: 1. Publicación avisos para estudio para proveer un cargo de carrera administrativa 2. Publicación comunicado inscripción o postulación para encargo o provisionalidad 3. Fijación y desmontaje de convocatoria 4. Informe de calificación a postulados 5. Formalización de Encargos o Provisionalidades

No	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO	DESARROLLO
1	Solicitar información sobre el proceso de convocatoria en la CNSC	Subgerente y Líder de Talento Humano	Trimestralmente hasta que habilite en ingreso a SIMO	Restablecer ingreso al aplicativo de vacantes
1	Reporte de Vacantes en la OPEC aplicativo SIMO actualizado	Subgerente y Líder de Talento Humano	Trimestralmente hasta que la CNSC habilite el SIMO para cargar las vacantes	Actualizar el aplicativo de vacantes en el SIMO
2	Realizar periódicamente monitoreo y seguimiento a las vacantes	Subgerente y Líder de Talento Humano	Al mes siguiente al vencimiento del trimestre de vigencias	Trimestralmente monitorear y realizar seguimiento a las vacantes que se generen

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

3	Identificar y proyectar las vacantes identificadas para la vigencia	Subgerente y Líder de Talento Humano	Anualmente, durante la vigencia el plan	Identificar las vacantes de la vigencia a proveer incluyéndolas en la proyección presupuestal

Nota 1. De acuerdo a l análisis de pre pensión, está sujeto a la recepción de la notificación mediante resolución el otorgamiento de la pensión del servidor y así poder disponer del empleo o vacante.

Nota 2. La Provisión mediante encargo o Provisionalidad de los cargos vacantes se realizará hasta tanto se culmine el concurso de méritos, estarán sujetos a disponibilidad presupuestal y aprobación gerencial.

Elaborado por: Yasmin Sánchez Moreno	**Proceso:** Líder de Gestión de Talento Humano	**Fecha: 22/01/2025** **Firma:**
Revisado Por: Nelly Nayibe Dallos Lara	**Proceso:** Líder Gestión de Calidad	**Fecha: 22/01/2025** **Firma:**
Aprobado por: Catherine Van Arcken Martínez	**Proceso:** Gerente	**Fecha: 22/01/2025** **Firma:**

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.