

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN	Cód: GTH-PL-01	Versión: 04
		Fecha: 27-01-2022	Página: 1 DE 12
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		

Elaborado por:

---

**PROFESIONAL UNIVERSITARIO GESTIÓN TALENTO HUMANO**

Revisado por:

---

**COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO**

Aprobado por:

---

**COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO**

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 2 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO DE REFERENCIA .....	4
3.	MARCO NORMATIVO.....	5
4.	OBJETIVO.....	5
5.	ALCANCE.....	5
6.	DEFINICIONES .....	6
7.	ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL.....	8
8.	ANALISIS DE VACANTES .....	9
9.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	9
	9.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL .....	10
	9.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN .....	12
10.	CONCLUSION .....	12
11.	REGISTROS .....	12
12.	HISTORIA DE LAS VERSIONES .....	12

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 3 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

## 1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, a través del Proceso de Gestión de Talento Humano, con fin de fortalecer la planificación del Recurso Humano y en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, Artículo 15 numeral 2, literales a) y b) que señalan que la Entidad debe elaborar los planes estratégicos de recursos humanos y el plan anual de vacantes, se realizó el presente estudio, análisis y clasificación de los empleos de la E.S.E. El Decreto 612 del 04 de abril de 2018, fija directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.

De igual forma, el Departamento Administrativo de la Función pública señala que la consolidación de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere la entidad y facilita la proyección y planeación de los concursos con la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este sentido, el correcto reporte de esta información es una pieza clave para una buena gestión del empleo público. El plan anual de vacantes contiene el número de cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán por nivel y tipo de vacancia. Es así como el informe inicia con el planteamiento del objetivo general, describe la situación actual de los empleos del Hospital y posteriormente describe los empleos vacantes, informe que contribuye a que la Entidad cuente con información clara y pertinente para generar los informes respectivos al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en las fechas en que dichas Entidades así lo soliciten.

La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán desarrolló las acciones establecidas en la planeación de vacantes, dando cumplimiento a la normatividad regida para la previsión del Talento Humano. En la previsión de vacantes se realizó la provisión de cargos en periodo de prueba de los elegibles que superaron todas las etapas de la Convocatoria 426 de 2016, concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que buscó proveer de manera definitiva 6 empleos que fueron registrados en la Oferta Pública de Carrera Administrativa OPEC, de los cuales actualmente 4 empleos se encuentran ocupados en carrera administrativa, 2 con nombramiento en provisionalidad y un cargo vacante correspondiente al empleo Profesional Especializado Dependencia Coordinación.

Es de aclarar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad obligada por la Ley 909 de 2004 para elaborar el Plan Anual de Vacantes, solicita y evalúa el cumplimiento de éste, por parte de las entidades, a través del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión. Es así que de acuerdo con la metodología que adopta esta entidad y como parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán envía los datos que son solicitados por estas entidades.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN	Cód: GTH-PL-01	Versión: 04
		Fecha: 27-01-2022	Página: 4 DE 12
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		

## 2. MARCO DE REFERENCIA

La Carrera Administrativa de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, en las cuales se determina el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera. Específicamente en sus Artículos 24 y 25, la Ley 909 consagra:

Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

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. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente. 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 definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Además, la misma Ley ha previsto la provisión de los empleos con nombramientos provisionales, en los casos bien sea de vacancia temporal o definitiva y que no se puedan proveer mediante encargo, al respecto dice la Ley:

Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. 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.

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 5 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

con las autorizaciones que emitía la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

### **3. MARCO NORMATIVO**

El marco normativo sobre el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleos de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán es el siguiente:

- Constitución Política de Colombia 1991, título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004, Literal b) artículo 15, el cual 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 1083 de 2015, 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".
- Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.

### **4. OBJETIVO**

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo consolidar la información relacionada con las vacantes de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán y diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica en la provisión del talento humano, contando así con información actualizada para el Proceso de Gestión de talento humano de la entidad.

### **5. ALCANCE**

Este documento aplica a los empleos de la planta de personal de la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán, permitiendo aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, teniendo en cuenta las normas vigentes de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 6 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

## 6. DEFINICIONES

- **Empleo público:** El artículo 2º del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se 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, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- **Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa:** Es aquel empleado que ocupa un cargo de carrera administrativa designado por concurso de méritos y tiene adquiridos derechos de carrera por encontrarse inscrito en el escalafón de la misma.
- **Vacante:** Es aquella que no cuenta con un empleado titular de carrera administrativa, período fijo o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacante en Provisionalidad:** Provisión de un empleo de Carrera Administrativa mediante nombramiento provisional.
- **Vacante en Encargo:** Designación transitoria de un servidor con derechos de carrera administrativa en un empleo de vacancia temporal o definitiva.
- **Vacante sin Proveer:** Es aquel empleo que se encuentra en vacancia definitiva, es decir, no está ocupado en titularidad, ni provisionalidad, ni en encargo.
- **Clasificación según la naturaleza de las funciones:** 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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 "por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004"; reglamentado por el Decreto Nacional 2484 de 2014; clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Operativo. 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 territorial. Nivel Profesional. Agrupa los

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN	Cód: GTH-PL-01	Versión: 04
		Fecha: 27-01-2022	Página: 7 DE 12
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		

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 Operativo. 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.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 8 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

## 7. ANALISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La actual planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán está soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No 015 del 21 de octubre de 2021 y cuenta con un total de 17 cargos, los cuales se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

Tabla 1. Situación Administrativa Actual

No. DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	Gerente	085	Periodo Fijo
1	Subdirector Científico	072	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector Administrativo	068	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor Jurídico	115	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor de Calidad	115	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario Talento Humano	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Financiero	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Contador	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado Coordinador Médico	242	Vacante Definitiva sin proveer (Vacante reportada en OPEC)
1	Profesional Especializado Salud Pública	242	Vacante Definitiva con Nombramiento en Provisionalidad (Vacante reportada en OPEC)
2	Enfermero	243	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
5	Médico Especialista	213	Vacante sin proveer
<b>17</b>	<b>TOTAL</b>		

Tabla 2. Total, cargos en Planta

NIVEL	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN	Cód: GTH-PL-01	Versión: 04
		Fecha: 27-01-2022	Página: 9 DE 12
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		

Tabla 3. Clasificación por nivel

CLASIFICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	2		4
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			12	12
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Tabla 4. Clasificación por tipo de nombramiento

NIVEL	CARGOS DE CARRERA	SERVIDORES PUBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	VACANTES SIN PROVEER	VACANTES OCUPADAS EN ENCARGO	TOTAL VACANTES A REPOTAR A DAPF Y CNSC
DIRECTIVO	0	0		0	0	0	0
ASESOR	0	0		0	0	0	0
PROFESIONAL	12	5	0	1	6	0	7

De los 17 empleos que conforman la planta de personal, 12 son cargos de carrera administrativa. En la actualidad, se cuenta con un (1) empleo de periodo fijo, cuatro (4) se encuentran en libre nombramiento y remoción, cinco (5) servidores públicos se encuentran inscritos en carrera administrativa, uno (1) se encuentra con nombramiento provisional y seis (6) son vacantes sin proveer.

## 8. ANALISIS DE VACANTES

Hace parte integral del presente documento técnico el Formato GTH-FO-08 Registro Plan Anual de Vacantes donde se describen los componentes de perfil del cargo, las vacantes y el plan de acción.

## 9. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que al respecto imparte el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFF, en especial lo contenido en el documento “Planeación de los Recursos”.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta los siguientes tipos de vacantes:

**Vacantes definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 10 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

**Vacantes temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

Es así como se plantea la metodología de provisión:

### **9.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL**

Los empleos públicos vacantes de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y la Circular 005 de 2012, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc.

Para los encargos y nombramientos en provisionalidad, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 y la Circular 005 de 2012, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

El procedimiento que deberá agotarse una vez se genere una vacante será el siguiente:

- a) Se presentará la información del Plan Anual de Vacantes a la Subdirección Administrativa y Financiera para su revisión y presentación ante la Gerencia, a fin de establecer los lineamientos de la provisión.
- c) Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.
- d) El Gerente siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derecho preferencial de encargo, coordinará con la Subdirección Administrativa y Financiera, las hojas de vida de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano se procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo y lo presenta a la Gerencia y la Subdirección Administrativa y Financiera.

	ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN	Cód: GTH-PL-01	Versión: 04
		Fecha: 27-01-2022	Página: 11 DE 12
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2022		

f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el Profesional Universitario de Talento Humano presentará los candidatos al Gerente o a quien este delegue, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.

g) Desde el Proceso de Gestión del Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

Así mismo, es importante aclarar que la provisión se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.
- e) 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 provistos, 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.

	<b>ESE HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN</b>	<b>Cód: GTH-PL-01</b>	<b>Versión: 04</b>
		<b>Fecha: 27-01-2022</b>	<b>Página: 12 DE 12</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES 2022</b>		

## 9.2 PROVISIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en 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 su desempeño y el procedimiento establecido en la ley.

En todo caso, se dará aplicación a la provisión transitoria de los cargos de libre Nombramiento y Remoción en los términos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, cuando así lo requiera la entidad.

## 10. CONCLUSION

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, con el fin de establecer directrices y programar su provisión, a fin de no afectar el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Los empleos públicos pueden ser provistos de manera transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en los términos establecidos en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 y demás normas y directrices impartidas.

## 11. REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención
GTH-FO-08	Registro Plan Anual de Vacantes	N.A	Líder del proceso	N.A	ACORDE A LA LEY DE ARCHIVO

## 12. HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020
03	Actualización vigencia 2021	SI	27-01-2021
04	Actualización vigencia 2022	SI	27-01-2022