

RESOLUCIÓN No. 016
(27 de Enero de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2025.”

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrado mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, “*Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado*”, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, “*Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo*”, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, de acuerdo a lo establecido en 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 artículo 3, literal c) establece que la presente Ley aplica a “*A los empleados públicos de carrera de las entidades del nivel territorial: departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados;*”, dentro de la cual se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Aunado a lo anterior, en el artículo 15 de la norma en mención, se establece que las unidades de personal de las entidades deben realizar funciones específicas, dentro de las que se encuentran las siguientes “*b) 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*” y “*d) 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;*”.

Sobre el particular, el artículo 24 de la Ley en comento dispone, que “*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.”, y se encuentren desempeñando el empleo inmediatamente inferior de planta al que se va encargar.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015¹, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con la administración de personal y las situaciones administrativas, entre otros, aplicables a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

En consonancia con lo expuesto en precedencia, en el título 5 de la norma en mención, se reglamentan todos los aspectos relativos al régimen de administración de personal, la competencia y procedimiento para el nombramiento, posesión y revocatoria del nombramiento, vacancia y formas de provisión de los empleos, movimientos de personal y las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público en los órdenes nacional y territorial, y en el Capítulo 3, artículo 2.2.5.3.1 y siguientes, se regula todo lo relacionado con las formas de provisión de los empleos.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 015 del 27 de enero de 2025, “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025”, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Vacantes de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Vacantes de los Empleados Servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Vacantes de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo para la vigencia 2025, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en dieciséis (16) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los veintisiete (27) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).

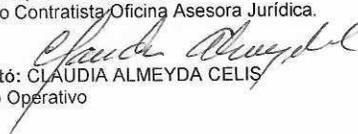
PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Natalia S. Ojeda O.
NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JAVIER ORLANDO DIAZ GIRON
Jefe Oficina Asesora Jurídica. 

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano 

Revisó Aspectos Jurídicos: NATALIA CASTRO ARIZA 
Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS 
Técnico Operativo

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE VACANTES

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Administración de Personal

Código: AD-GTH-PL-06

Versión: 2

Fecha de aprobación: Enero 27 de 2025

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	1
1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. PARTES INTERESADAS.....	4
4. POLÍTICAS	4
5. PROCESOS RELACIONADOS.....	4
6. REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	4
7. DESCRIPCION DE PLAN.....	7
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



1. JUSTIFICACIÓN

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 14 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

La Ley 909 de 2004, artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes; dichos planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

El 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.*

El artículo "2.2.22.3.14. **Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Cada entidad elabora su plan de empleos vacantes en el que 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.

2. OBJETIVO GENERAL

Actualizar y administrar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal aprobada por la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar la provisión de empleos con vacancia definitiva o temporal, con el fin de suplir las necesidades de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, de acuerdo a la Ley 909 de 2024 y modificado por la Ley 1960 de 2019.
- Vincular servidores públicos competentes, adelantando el concurso de méritos en la modalidad abierto y ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta de personal acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia 2025, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de la entidad de acuerdo a los procesos establecidos en la entidad.

3. PARTES INTERESADAS

El Plan Anual de Vacantes aplica a todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, de acuerdo a las normas vigentes.

4. POLÍTICAS

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, a través de la Oficina de Talento Humano, mantendrá actualizada la base de datos de la Planta de Personal y vacantes correspondientes a la vigencia 2025.

5. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan Anual de Vacantes, tiene relación con todos los procesos institucionales.

- **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 Ley 1960** de junio 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. 6 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 1083 de 2015. Artículo 2.2.5.3.1** 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”.
- El 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.*

1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

- **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”.
- **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 regirá 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 2.2.6.3** Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.
- **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”

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”. “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades

7. DESCRIPCION DE PLAN

7.1. DEFINICIONES

- **CARRERA ADMINISTRATIVA:** Carrera Administrativa como 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.
- **EMPLEO:** Se entiende por empleo 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.
- **ENCARGO:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).
- **LISTA DE ELEGIBLES:** 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).
- **NOMBRAMIENTO ORDINARIO:** 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:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan

- **OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA – OPEC:** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias 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.

- **VACANTE DEFINITIVA:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos 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 en el artículo 41 de la Ley 909. De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, la vacancia definitiva de un empleo se produce en los siguientes casos:
 1. Por renuncia regularmente aceptada.
 2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
 3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
 4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
 5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
 6. Por revocatoria del nombramiento.
 7. Por invalidez absoluta.
 8. Por estar gozando de pensión.
 9. Por edad de retiro forzoso.
 10. Por traslado.
 11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
 12. Por declaratoria de abandono del empleo.
 13. Por muerte.
 14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
 15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

- **VACANTE TEMPORAL:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.) El empleo queda vacante temporalmente

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.

- **CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES** Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

1. **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
2. **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.
3. **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.
4. **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.
5. **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

8. METODOLOGIA

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, desarrollará su plan anual de vacantes de acuerdo a la normatividad de la función pública:

Decreto 1083 de 2015² establece: artículo 2.2.5.3.1 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.

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.

EMPLEOS VACANTES DE LA PLANTA DE CARGOS

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTES
Directivo	5	0
Nivel Asesor	1	0
Nivel Profesional	24	0
Nivel Técnico	7	0
Nivel Asistencial	71	1
TOTALES	108	1

Figura 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Fuente: Oficina de Talento Humano

Metodología de Provisión: La oficina de Talento Humano, deberá actualizar la base de datos cada vez que exista una vacante.

La Empresa realizará el estudio de verificación de requisitos para otorgar el encargo de los empleados de carrera administrativa de acuerdo al plan de cargos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 **"Encargo**, Mientras se surte el proceso de

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.

EJECUCIÓN Y EFECTIVIDAD DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

El seguimiento y la medición se efectuarán a través del siguiente Indicador:

Porcentaje cargos provistos =
$$\frac{\text{N. de Funcionarios Vinculados en la planta}}{\text{N. Total de Cargos}}$$

Porcentaje Cargos Provistos =
$$\frac{107}{108} = 99\%$$

La Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, para los empleos vacantes determina que serán provistos transitoriamente a través de encargo si se cumple con los requisitos establecidos en la Ley 909 en su artículo 24 "a. El empleado a encargar debe tener derechos de carrera administrativa y acreditar los requisitos que se exijan para su ejercicio, es decir, poseer las aptitudes y las habilidades para su desempeño. b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año. c. Que su última evaluación del desempeño sea sobresaliente." y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

A diciembre 31 de 2024 se encuentra un porcentaje de 99% de la planta ocupada brindando mayor estabilidad laboral a los colaboradores que cumplen con los requisitos de acuerdo a la

**PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO A
DICIEMBRE 31 DE 2024**

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NUMERO CARGOS APROBADOS	CÓDIGO	GRADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO			
NIVEL DIRECTIVO			
Gerente Empresa Social del Estado	1	085	02
Subdirector administrativo o Financiero	1	068	01
Subdirector Científico	1	072	01
Jefe de Oficina	2	006	01
NIVEL ASESOR			
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1	115	01
NIVEL PROFESIONAL			
Almacenista General	1	215	03
Profesional Universitario	1	219	01
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	2	314	03
Técnico Operativo	1	314	09
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	3	407	11
Secretaria	3	440	01
Auxiliar Administrativo	4	407	01
SUBTOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	21		
PERSONAL OPERATIVO			
NIVEL PROFESIONAL			
Médico Especialista	9	213	17
Médico General	1	211	11
Médico General	1	211	05
Profesional Universitario Área de Salud	1	237	02
Profesional Universitario Área de Salud	1	219	02
Enfermero	9	243	01
PERSONAL OPERATIVO			
NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO			
Técnico Operativo	1	314	09

Auxiliar Área Salud	40	412	O1
Auxiliar Administrativo	4	407	O1
Auxiliar de Servicios Generales	8	470	O1
Operario	2	487	O1
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87		
TOTALES	108		

Figura 3. Matriz Planta de personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Fuente: Oficina de Talento Humano

9. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La oficina de talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

A continuación, se presenta el estado actual de la planta, de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles con corte al 31 de diciembre del año 2024.

Cabe anotar que la entidad cuenta con la planta 99% ocupada con corte a diciembre 31 de 2024 para un total de 107 cargos ocupados.

DENOMINACIÓN DEL CARGO	NUMERO CARGOS APROBADOS	NUMERO VACANTES	CÓDIGO	GRADO
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del Estado	1	0	O85	O2
Subdirector administrativo o Financiero	1	0	O68	O1
Subdirector Científico	1	0	O72	O1
Jefe de Oficina	2	0	006	O1
NIVEL ASESOR				
Jefe de Oficina Asesor de Jurídico	1	0	115	O1

NIVEL TÉCNICO				
Técnico Operativo	2	0	314	O3
Técnico Operativo	1	0	314	O9
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	3	0	407	11
Secretaria	3	1	440	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
SUBTOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	21	1		
PERSONAL OPERATIVO				
NIVEL PROFESIONAL				
Médico Especialista	9	0	213	17
Médico General	1	0	211	11
Médico General	1	0	211	O5
Profesional Universitario Área de Salud	1	0	237	O2
Profesional Universitario Área de Salud	1	0	219	O2
Enfermero	9	0	243	O1
PERSONAL OPERATIVO				
NIVEL TÉCNICO Y TECNOLÓGICO				
Técnico Operativo	1	0	314	O9
Técnico Área Salud	2	0	323	O1
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar Administrativo	1	0	407	O1
Auxiliar Administrativo	7	0	407	O1
Auxiliar Área Salud	40	0	412	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
Auxiliar de Servicios Generales	8	0	470	O1
Operario	2	0	487	O1
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87	0		
TOTALES	108	1		

Figura 4. Matriz Planta vacante, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

Fuente: Oficina de Talento Humano

10. APROBACIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, con corte a diciembre 31 de 2024, registró

reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

TECNICO AREA SALUD	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	15
MEDICO GENERAL	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
SECRETARIA	3
TECNICO OPERATIVO	2
MEDICO ESPECIALISTA	9
ENFERMEROS	8
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	38
TOTAL	82

La Oferta Pública de Empleos de carrera (OPEC), hace parte integral de cada convocatoria, la consulta se realizará a través de la plataforma SIMO a fin de conocer cuales empleos están para proveer y las exigencias de cada uno de ellos, con el fin se tenga en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual el colaborador participará en el concurso de méritos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

AÑO	ID	NOMBRE	ENTIDAD	TOTAL DE VACANTES REPORTADAS
2024	749059473	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO - Abierto	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO	82

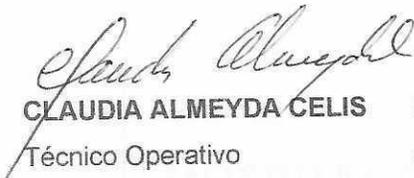
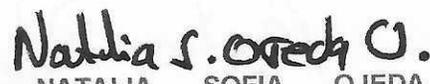
ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN
Actualizar permanentemente las vacantes de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo	Pedro Pablo Giraldo Lozano – Jefe de Oficina TH Claudia Almeyda Celis – Técnico Operativo	Enero a Diciembre

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Anual de Vacantes Y Previsión de empleos se realizará a través de las actividades señaladas en el presente plan, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

Se cuenta con el indicador suficiencia de personal (N. funcionarios vinculados en la planta /N. total de cargos de la planta) *100% que se mide de forma mensual y su análisis se realiza de forma semestral.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
 CLAUDIA ALMEYDA CELIS Técnico Operativo	 PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO Jefe de oficina Talento Humano	 NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ Gerente
FECHA: 02/01/2025	FECHA: 24/01/2025	FECHA: 27/01/2025