

RESOLUCIÓN No. 005
(13 de Enero de 2026)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2026”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada 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 No 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 004 del 13 de enero de 2026, “*Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026*”, 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 2026.

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 2026.

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 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en veintiún (21) 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 trece (13) días del mes enero de dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Natalia S. Ojeda O.
NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano.

Proyectó: Angélica Lucía Parra Corzo
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano.

RESOLUCIÓN No. 005

(13 de Enero de 2026)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE VACANTES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2026”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada 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 No 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 004 del 13 de enero de 2026, “*Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026*”, 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 2026.

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 2026.

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 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en veintiún (21) 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 trece (13) días del mes enero de dos mil veintiséis (2026).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Natalia S. Ojeda O.
NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero
Jefe Oficina Asesora Jurídica.



Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano.



Proyectó: Angélica Lucía Parra Corzo
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano.



HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



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

Proceso: Administrativo

Subproceso: Talento Humano

Código: AD-GTH-PL-02

Versión: 3

Fecha de aprobación: Enero 12 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	1
1. INTRODUCCIÓN	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.1 Objetivos Específicos	4
4. ALCANCE	4
5. PARTES INTERESADAS.....	5
6. POLÍTICAS	5
7. PROCESOS RELACIONADOS	5
8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	5
9. DESCRIPCION	8
8.1 Definiciones	8
8.2 Metodología	13
10. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS	16
10.1 Aprobación plan de previsión de empleos.....	18
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	21

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Vacaciones del ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo se constituye como un instrumento de gestión del talento humano orientado a garantizar el descanso oportuno y efectivo de los servidores públicos, contribuyendo a la recuperación física y mental, al equilibrio entre la vida laboral y personal y al mantenimiento de condiciones óptimas de desempeño. Mediante una programación organizada, equitativa y acorde con las necesidades del servicio, la entidad busca asegurar la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud mental, en coherencia con la normatividad vigente, los lineamientos institucionales y los principios de bienestar y humanización del servicio.

2. JUSTIFICACIÓN

La Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", en el Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d, la cual establece que al Departamento Administrativo de la Función Pública "le corresponde elaborar y aprobar el Plan Anual de Empleos Vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)".

Así mismo se expidió la Ley 1960 de 2019, "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones", la cual estableció los concursos cerrados de ascenso.

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

El Plan Anual de Vacantes de Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, permite identificar con claridad las vacantes disponibles a partir de la capacidad instalada, nos favorece en la planificación real que evita la sobrecarga del recurso humano o por el contrario la subutilización de los mismos. Este plan Anual contribuye a garantizar la equidad y transparencia en los procesos de asignación y establece criterios claros y previamente definidos para la distribución de vacantes.

3. OBJETIVO GENERAL

Planificar, organizar y administrar de manera eficiente y transparente las vacantes disponibles para el año 2026, garantizando una asignación equitativa y oportuna conforme a la capacidad instalada de la ESE Hospital Psiquiátrico san Camilo, y el cumplimiento de la normatividad vigente, con el fin de asegurar la continuidad y calidad del servicio en salud mental e institucional.

3.1 Objetivos Específicos

- Identificar y proyectar el número de vacantes disponibles para la vigencia 2026.
- Optimizar el uso de los recursos humano, físicos y administrativos disponibles según el plan de cargos y el presupuesto asignado para la vigencia 2026.
- Facilitar la toma de decisiones de la administración a partir de información confiable y actualizada dentro de la matriz de talento humano.
- Contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales de la ESE y la mejora continua de la gestión administrativa de la entidad.

4. ALCANCE

El Plan de Vacantes y Previsión de Vacantes del ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo aplica a todos los empleos de la entidad, incluyendo cargos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. Este plan contempla la identificación, programación y gestión de las vacantes actuales y futuras, así como la provisión oportuna de los cargos mediante los mecanismos establecidos en la normatividad vigente, garantizando la continuidad de los servicios de salud mental y el adecuado funcionamiento de la institución. Asimismo, establece

criterios claros para la cobertura temporal o definitiva de vacantes, asegurando que los procesos de selección, encargo o nombramiento se realicen de manera transparente, eficiente y conforme a los requisitos del cargo.

5. PARTES INTERESADAS

El Plan Anual de Vacantes vincula a nivel interno todos los procesos estratégicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo de acuerdo al mapa de procesos vigente, estratégicos, asistenciales, administrativos y seguimiento y evaluación.

A nivel externo usuarios, familiares, entidades reguladoras y de control.

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, articula las partes interesadas internas y externas en el Plan Anual de Vacantes, que permite responder de forma adecuada la demanda asistencial, garantizando el acceso oportuno, la calidad del servicio y el uso eficiente de los recursos públicos.

6. 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 2026, garantizando un proceso ordenado, transparente y alineado con las políticas públicas de salud mental y normatividad vigente.

Política gestión de talento humano

7. PROCESOS RELACIONADOS

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

8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

El Plan Anual de Vacantes se elabora y ejecuta en concordancia con el marco legal vigente que regula la gestión de recursos humanos y la prestación de servicios de salud mental en el sector

público. El cumplimiento de estos requisitos garantiza la legalidad, transparencia y correcta administración de los recursos del Estado.

- **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.

- **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”
- **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”.

- 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.
- **Circular CNSC 005 de 2012** (Julio 23) – Asunto: Instrucción en materia de provisión definitiva de empleos
- **Circular CNSC 003 de 2014** (junio 11) – Asunto: Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual se suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular N°005 de 2012 de la CNSC.
- **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”.
- **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”. Decreto 1083 de 2015
- **“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 1083 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 y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

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

9. DESCRIPCION

8.1 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).
- **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 con los requisitos para ser encargados. opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la comisión nacional del servicio civil.
- **Concurso:** proceso de selección para el ingreso o ascenso en el servicio público en el cual primará el mérito con base en la trayectoria académica y laboral de los participantes, así como los resultados de desempeño en sus actividades como servidor público. el concurso de méritos inicia con la apertura de la convocatoria y finaliza con el nombramiento en período de prueba. (título 6 decreto 1083 de 2015).
- **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.

la opec hace parte integral de cada convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través de la plataforma simo, para conocer cuáles son los empleos a proveer y cuáles son las exigencias de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información a la hora de crear y desarrollar el perfil con el cual participarás en el concurso de méritos.

- **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).
- **Convocatoria:** es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes, de la cual no podrán cambiarse sus bases una vez iniciada la inscripción de los aspirantes, salvo las causales señaladas en la ley. la convocatoria debe ser divulgada por medios masivos de comunicación, de acuerdo con los parámetros establecidos en las normas que regulan la carrera administrativa. (artículo 2.2.6.3 decreto 1083 de 2015)
- **Evaluación del desempeño:** es un proceso de gestión, a través del cual se lleva a cabo la calificación objetiva, cualitativa, cuantitativa, que realiza el jefe inmediato al funcionario en los formatos existentes para tal fin, de acuerdo con objetivos y compromisos previamente concertados, el propósito del empleo, las contribuciones individuales y las competencias laborales, para determinar el aporte del evaluado al mejoramiento y desarrollo del servicio público, acorde con el cumplimiento de las metas institucionales. (artículo 2.2.8.1.1 decreto 1083 de 2015).
- **Período de prueba:** es el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. (decreto 648 de 2017 artículo 2.2.5.5.49).

- **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 cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:
 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.
- **Clasificación 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 simple ejecución.

8.2 Metodología

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, desarrollará su plan anual de vacantes de acuerdo a la normatividad de la función pública, que permite planificar, determinar, aprobar y gestionar de forma ordenada las vacantes necesarias para garantizar la adecuada prestación de los servicios de salud mental durante el periodo anual 2026.

EMPLEOS VACANTES DE LA PLANTA DE CARGOS

Figura 1. Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

NIVEL	CANTIDAD DE CARGOS	VACANTES
Directivo	5	0
Nivel Asesor	1	0
Nivel Profesional	24	0
Nivel Técnico	6	0
Nivel Asistencial	72	6
TOTALES	108	6

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 selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y

habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

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

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:

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

$$\text{Porcentaje Cargos Provistos} = \frac{102}{108} = 94\%$$

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 2025 se encuentra un porcentaje de 94% de la planta ocupada brindando mayor estabilidad laboral a los colaboradores que cumplen con los requisitos de acuerdo a la Ley 909 de 2004.

PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO A DICIEMBRE 31 DE 2025

Figura 3. Matriz Planta de personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

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
Técnico Área Salud	2	323	01
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Administrativo	1	407	01
Auxiliar Administrativo	7	407	01
Auxiliar Área Salud	40	412	01
Auxiliar Administrativo	4	407	01
Auxiliar de Servicios Generales	8	470	01
Operario	2	487	01
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87		
TOTALES	108		

Fuente: Elaboración propia Oficina de Talento Humano

10. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

La oficina de talento humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, a partir del Plan Anual de Previsión de Empleos, las necesidades que se presente en la planta de personal, con el fin de garantizar la continuidad y el adecuado funcionamiento de las diferentes áreas de la entidad.

Para tal efecto, se tendrán en cuenta las diferentes novedades administrativas, tales como vacancias definitivas o temporales, servidores en proceso de prepensión, licencias de

maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas y cualquier otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un periodo prolongado. Dicho análisis permitirá anticipar posibles afectaciones en la prestación del servicio y adoptar oportunamente las acciones necesarias para asegurar el normal desarrollo de las funciones institucionales

Cabe anotar que la entidad cuenta con la planta 94% ocupada con corte a diciembre 31 de 2025 para un total de 102 cargos ocupados.

Figura 4. Matriz Planta vacante, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

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 Asesora de Jurídica	1	0	115	O1
NIVEL PROFESIONAL				
Almacenista General	1	0	215	O3
Profesional Universitario	1	0	219	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	2	440	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
SUBTOTAL PERSONAL ADMINISTRATIVO	21	2		
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	2	412	O1
Auxiliar Administrativo	4	0	407	O1
Auxiliar de Servicios Generales	8	2	470	O1
Operario	2	0	487	O1
SUBTOTAL PERSONAL OPERATIVO	87	4		
TOTALES	108	6		

Fuente: Elaboración propia Oficina de Talento Humano

10.1 Aprobación plan de previsión de empleos

El Plan Anual de Previsión de Empleos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, elaborado por la Oficina de Talento Humano, ha sido formulado de conformidad con la normativa vigente y los instrumentos de gestión institucional, teniendo en cuenta las necesidades actuales y proyectadas de la planta de personal.

El citado plan fue revisado y analizado por las áreas competentes, verificándose su coherencia técnica, legal y presupuestal, así como su alineación con los objetivos institucionales y la garantía de la continuidad en la prestación de los servicios de salud mental.

En consecuencia, el Plan Anual de Previsión de Empleos es aprobado por la alta dirección, mediante el acto administrativo correspondiente, y entra en vigencia a partir de la fecha de su

expedición, siendo de obligatorio cumplimiento para las dependencias de la entidad durante el periodo establecido en la vigencia 2026.

La ejecución del plan estará sujeta a seguimiento y evaluación permanente, permitiendo realizar los ajustes necesarios conforme a cambios normativos, presupuestales o a las necesidades del servicio.

Figura 5. Reporte OPEC, Función Pública, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2025

Código	Año	SI	Nombre	Unidad	Total Empleo	Cantidad empleos vacantes	Cantidad empleos por cubrir con discapacidad	Edad de vacantes	Cantidad vacantes con alto impacto	Porcentaje vacantes por alto impacto	Local	Empleo	Deuda	Descargar Reporte	Cargar Empleo
2024	749059473		E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO - Adentro	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO	21	0	0	76	0.00	P					
2025	1177977494		E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO - Adentro	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO	4	0	4	6	0.00	P					
2024	749059482		E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO - Ascenso	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO	2	2	0	2	100.00	P					
2025	1177977491		E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO - Ascenso	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIATRI SAN CAMILO	0	0	0	0	0	P					

Fuente: Oficina de Talento Humano

CARGOS REPORTADOS EN LA OPEC	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	16
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	37
ENFERMEROS	9
MEDICO ESPECIALISTA	9
MEDICO GENERAL	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	3
SECRETARIA	2
TECNICO AREA SALUD	2
TECNICO OPERATIVO	2
TOTAL	82

La Oferta Pública de Empleos de carrera (OPEC), hace parte integral de cada convocatoria, Su consulta se realizará a través de la plataforma SIMO con el fin de conocer los empleos que se encuentran disponibles para proveer y los requisitos exigidos para cada uno de ellos. Esta información deberá tenerse en cuenta al momento 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	Total de Vacantes reportadas OPEC	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO	76
2025	1177977404	Total empleos personas con discapacidad	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO	4
2024	749059582	Total empleos concurso en asenso	E.S.E. HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO	2
TOTAL CARGOS REPORTADOS OPEC A DICIEMBRE 31 DE 2025				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 y la evaluación del Plan Anual de Vacantes se realizará de manera periódica con el fin de verificar su correcta ejecución, el cumplimiento de los objetivos propuestos y la adecuada provisión de los empleos vacantes.

Este proceso permitirá identificar oportunamente las vacantes generadas, los avances en su provisión a través de los diferentes mecanismos legales (encargo, nombramiento provisional o concurso de méritos), así como las posibles desviaciones o necesidades de ajuste al plan inicialmente formulado.

La evaluación del plan servirá como insumo para la toma de decisiones administrativas, la planeación del talento humano y el fortalecimiento de los procesos de gestión del empleo público en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, garantizando transparencia, eficiencia y cumplimiento de la normatividad vigente.

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG
- REPORTE OPEC

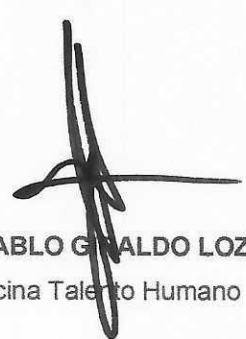
Se cuenta con el indicador suficiencia de personal (N. funcionarios vinculados en la planta /N. total de cargos de la planta) *100% que se mide de forma mensual y su análisis se realiza de forma semestral.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:


CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo


PEDRO PABLO GUALDO LOZANO
Jefe de oficina Talento Humano


NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026
