

The background of the entire page is a photograph of the Hospital San Roque de El Copey. The building is a long, white, single-story structure with several windows. In the foreground, there is a landscaped area with a large, circular garden bed containing various plants and a small palm tree. The sky is clear and blue.

**HOSPITAL
San Roque de El Copey
E.S.E.**

PLAN ANUAL DE VACANTES

**E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
DE EL COPEY
2026**

1. INTRODUCCIÓN

La gestión adecuada de las entidades públicas se basa en el proceso de planificación organizacional como un elemento que une los procesos y acciones dirigidos a lograr sus objetivos institucionales. Hoy en día, se requiere que entre estos procesos se incluyan los relacionados con la gestión de los recursos humanos, ya que son ellos quienes crean las condiciones laborales necesarias que promueven el logro de tales objetivos. Dentro de los procesos de la gestión de recursos humanos, se resalta el de la planificación de los recursos humanos, el cual se enfoca en mejorar el rendimiento organizacional a través de la identificación, utilización y desarrollo de la capacidad de los empleados y la proyección futura de las necesidades de personal según los objetivos organizacionales.

La Carrera Administrativa en el Hospital San Roque de El Copey E.S.E, se basa en principios fundamentales como la legalidad, la imparcialidad, la eficiencia, la lealtad y el compromiso que deben seguir los servidores públicos al desempeñar su trabajo, y se apoya únicamente en el mérito para la selección e ingreso, promoción por concurso y permanencia en el cargo, a través de la evaluación sistemática y regular de su desempeño, de acuerdo con lo que señala la Ley.

Con el objetivo de aumentar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en su trabajo y de ayudar a alcanzar los objetivos de la institución, las organizaciones deberán identificar la necesidad de personal en cada una de sus áreas. Para este propósito, el Hospital San Roque de El Copey E.S.E, creará un plan anual de puestos vacantes, conforme a las políticas que fija el departamento Administrativo de la Función Pública, según las reglas que regulan el tema.

2. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene como meta crear estrategias para la planificación anual, técnica y económica en la provisión de talento humano, disponiendo de información precisa y actualizada sobre los ingresos y egresos de personal. Además, el Plan de Vacantes, funciona como herramienta para que el Gobierno Nacional, tenga la oferta real de empleo público en Colombia, y así proporcionar pautas para simplificar y mejorar los procesos de selección y presupuestar a tiempo los recursos que esto conlleva, y, para obtener información que permita al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establecer políticas para mejorar la gestión de recursos humanos y la eficiencia organizacional en las entidades públicas y en el estado colombiano.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2004, Título II, Capítulo II, artículo 14, literal d	el 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)”.
Artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 2	“Serán funciones específicas de estas unidades de personal, 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”.
Ley 1636 de 2013, artículo 25	“Es un servicio obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. El Estado asegurará la calidad en la prestación del servicio público, la ampliación de su cobertura, la prestación continua, ininterrumpida y eficiente de este. El Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo,

	para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas. Será prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, a quienes se les garantizará la libre competencia e igualdad de tratamiento para la prestación del servicio. La prestación del servicio podrá hacerse de manera personal y/o virtual”
Ley 1636 de 2013, artículo 31	“Todos los empleadores están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo de acuerdo a la reglamentación que para la materia expida el Gobierno”.
Decreto 1227 de 2005, artículo 10	“Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional”.
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 previsión 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 de Vacantes”
--	--

4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes permite realizar la identificación de los empleos disponibles, teniendo como base de partida los efectivos a corte 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, frente a los cupos en Planta establecidos en los Decretos vigentes.

5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

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

En cumplimiento del Capítulo 4° del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES” El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará cumpliendo la siguiente metodología: Atendiendo el artículo 1° del Decreto 612 de 2018, La E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, elaborará el Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025, con la información de los cargos vacantes.

5.1 PROVISIÓN TRANSITORIA DE LOS EMPLEOS DE CARRERA EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL

VACANTES DEFINITIVAS: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

VACANTES TEMPORALES: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos,

licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Los empleos vacantes del Hospital San Roque de El Copey E.S.E, se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. 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.

5.2 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.

5.3 PROVISIÓN DE EMPLEOS TEMPORALES

La Ley 909 de 2004 en su artículo 21 establece respecto a los empleos de carácter temporal que los organismos y entidades a los cuales se les aplica la citada Ley, podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de carácter temporal o transitorio. De conformidad con el artículo 2.2.1.1.1 del Decreto 1083 de 2015 los empleos temporales creados en las plantas de personal tendrán la vigencia determinada en el estudio técnico y en el acto administrativo de nombramiento.

6. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Actualmente el Hospital San Roque de El Copey E.S.E, cuenta con los siguientes cargos:

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NO. DE CARGOS	TIPO DE VINCULACIÓN
NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR				
085	18	Gerente	1	Periodo Fijo
219	11	Asesor de Control Interno	1	Periodo Fijo
NIVEL ASISTENCIAL				
412	18	Auxiliar área salud (Enfermería)	2	Carrera administrativa
412	18	Auxiliar área salud (Enfermería)	11	Carrera administrativa en provisionalidad
412	18	Auxiliar área salud (Odontología)	2	Carrera administrativa en provisionalidad
412	18	Auxiliar área salud (Laboratorio)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
412	18	Auxiliar área salud (Auxiliar de Información)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
407	18	Auxiliar administrativo	4	Carrera administrativa en provisionalidad
407	15	Auxiliar administrativo	1	Carrera administrativa en provisionalidad
470	11	Auxiliar de Servicios Generales	1	Trabajador Oficial
477	11	Celador	1	Trabajador Oficial
480	11	Conductores de Ambulancia	2	Trabajador Oficial
TECNICO				
314	18	Técnico Operativo (Presupuesto)	1	Carrera administrativa

323	13	Técnico Administrativo (Financiera)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
367	11	Técnico Administrativo (Almacén)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
367	07	Técnico Administrativo (Facturación y Liquidación)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
323	16	Técnico Área de la Salud (Cito tecnóloga)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
323	07	Técnico Área de la Salud (SSST)	1	Carrera administrativa en provisionalidad
323	07	Técnico Área de la Salud (Imagen y Diagnostico)	1	Carrera administrativa en provisionalidad

PROFESIONAL				
211	17	Médico General	1	Carrera administrativa
211	17	Médico General	2	Carrera administrativa en provisionalidad
211	12	Médico General	2	Carrera administrativa en provisionalidad
217	12	Medico S.S.O.	3	Periodo Fijo
243	12	Enfermero	1	Carrera administrativa
243	02	Enfermero	1	Carrera administrativa en provisionalidad
237	01	Nutrición	1	Carrera administrativa en provisionalidad
237	09	Fisioterapia	1	Carrera administrativa en provisionalidad

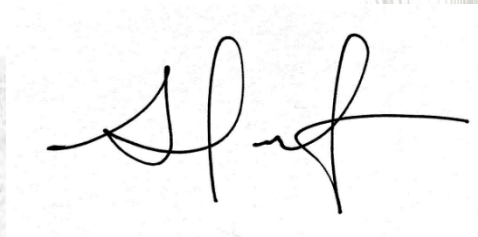
214	02	Odontología	1	Carrera administrativa en provisionalidad
237	02	Bacteriología	1	Carrera administrativa en provisionalidad
219	11	Talento Humano	1	Carrera administrativa en provisionalidad
243	11	Auditor de Calidad	1	Carrera administrativa en provisionalidad
219	02	Trabajo Social	1	Carrera administrativa en provisionalidad

7. VACANTES DEFINITIVAS

CÓDIGO	GRADO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO	NO. DE CARGOS
Total Vacantes				0

8. PLAN DE ACCIÓN

El Profesional Universitario de Talento Humanos y el área financiera actualizarán el Plan Anual de Vacantes cada vigencia, y en caso de que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo establecido en las normas, se apropiarán los recursos para provisión definitiva del empleo, conforme a las necesidades de personal de las dependencias, de igual forma se reportarán las vacantes definitivas de empleos de carrera con el fin de que se realicen los procesos de selección para ingreso o ascenso.



HECTOR FAVIO VARGAS RODRIGUEZ
Gerente