



Hospital
Universitario de
Sucre E.S.E.

**PLAN ANUAL DE VACANTES
2025**

POR TU SALUD, MÁS CERCA DE TI

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

**PROCESO:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**SUBPROCESO:
TALENTO HUMANO**

**DOCUMENTO:
PLAN ANUAL DE VACANTES 2025**

CÓDIGO: PL-GH-01

VERSIÓN No: 4

Aprobó:
Nombre: MELISA VELILLA
Cargo: DIRECTORA SEDE
Revisó:
Nombre: CANDELARIA MONTES
Cargo: PROFESIONAL DE APOYO EN EL PROCESO DE PLANEACION
Elaboró:
Nombre: EDELBERTO AGAMEZ
Cargo: LIDER DEL PROGRAMA DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
GLOSARIO.....	2
1. OBJETIVOS.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
2. PROPOSITO.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	5
4. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	7
4.1. PLANTA DE PERSONAL APROBADA	7
4.1.1. DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL APROBADA	7
4.2. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA – PORCENTAJE DE OCUPACIÓN	10
4.3. PLANTA DE PERSONAL SIN PROVEER	11
4.3.1 DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL SIN PROVEER	11
4.4. VACANTES DEFINITIVAS	12
4.4.1 VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA.....	12
4.4.2. VACANTES DE PERIODO.....	13
4.4.3 VACANTES TRABAJADORES OFICIALES	13
4.4.4 VACANTES TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	13
5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS	14
5.1. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	14
5.2. EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION.....	15
5.2. REUBICACION.....	15
6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACION	16
7. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN	17
8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS	18
9. INDICADOR PLAN DE PREVISION DE EMPLEOS	19
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	19

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento que tienen como finalidad identificar la información de los cargos vacantes del Hospital Universitario de Sucre ESE de la Sede San Marcos, con el fin de proyectar la provisión de los empleos vacantes definitivas de manera inmediata una vez se genere o en la vigencia siguiente, del mismo modo se deben incluir vacancias temporales, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan para que no afecte el servicio público siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Adicionalmente permite programar el procedimiento de selección que se pueda surtir, determinar las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad, la información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.

El Grupo de Talento Humano es el competente para elaborar el plan de vacantes y el plan de provisión en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909, artículos 14 y 15, que establece que una de las funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las Unidades de Personal, es la elaboración de Planes Anuales de Vacantes, con el fin de que los mismos permitan la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, con corte a 1º de enero de 2025, se atendieron los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-. Así las cosas, en este, se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva a ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes para la presente vigencia corresponde al reporte de cargos en vacancia definitiva y temporal con corte a 1o de enero de 2025, relacionados de acuerdo a la naturaleza y niveles jerárquicos de los empleos de carácter administrativo o misional, presenta además el análisis de la planta actual, el análisis de provisión de empleos y finalmente la proyección de retiro, con ocasión del cumplimiento de la edad de retiro forzoso a la pensión de jubilación de sus titulares.

GLOSARIO

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.

Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

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 con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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.

Traslado: Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro. (Artículo 2.2.5.4.2 Decreto 1083 de 2015).

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:

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

- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.
- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- 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:

- Vacaciones.
- Licencia
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario de Sincelejo ESE de la Sede San Marcos, tiene por objetivo identificar las necesidades de personal y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, a fin de que las diferentes dependencias de la institución cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones; y objetivos que comprendan la provisión de los empleos en su diferente naturaleza: de Período, Libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y de carrera administrativa, a través de los procedimientos establecidos en el marco normativo y atendiendo los principios de la Función Pública, convocatorias y la provisión transitoria conforme a la normatividad vigente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, con el fin de lograr los objetivos y las metas organizacionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de persona
- Contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

2. PROPOSITO

El Plan Anual de Vacantes, del Hospital Universitario de Sincelejo ESE de la Sede San Marcos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la institución, a fin de establecer directrices y programar su provisión, para que sus diferentes dependencias cuenten con el talento humano necesario e idóneo que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales necesarios para el cumplimiento de las metas y programas establecidos, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal

3. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de septiembre de 2004. Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que 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 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 mayo 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. Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda. 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. Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“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. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

	NAME PROCESO			
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

“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 registrá 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”.

“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: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

4. ANALISIS DE LA PLANTA ACTUAL

4.1. PLANTA DE PERSONAL APROBADA

En el marco de la fusión por absorción y de conformidad con el cumplimiento de las condiciones establecidas en el Decreto 0916 de 2022, la junta Directiva de la institución mediante acuerdos 007 y 008 de 2023, aprobó la estructura organizacional, Manual de funciones y la nueva planta de empleos del Hospital fusionado

En cumplimiento de los anteriores actos administrativos la Gerente del Hospital Universitario de Sincelejo como ente Absorbente expide la Resolución 1053 del 28 de junio de 2023, por medio de la cual se incorporan los servidores públicos de las entidades absorbidas a la nueva planta de personal de la entidad fusionada.

4.1.1. DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL APROBADA

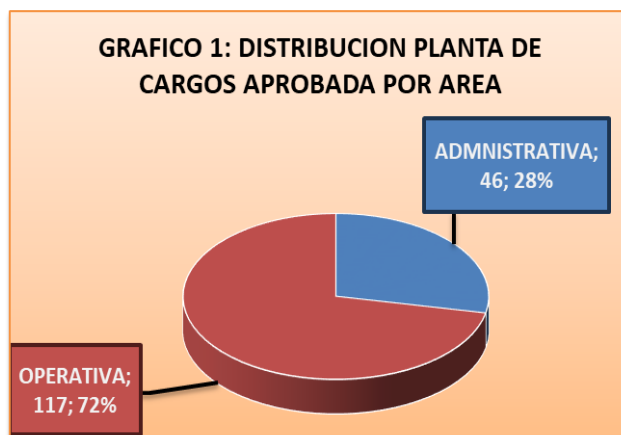
En la nueva planta de cargos aprobada mediante acuerdo 008 de 2023, a la sede San Marcos le son asignados 163 cargos, constituida de la siguiente manera:



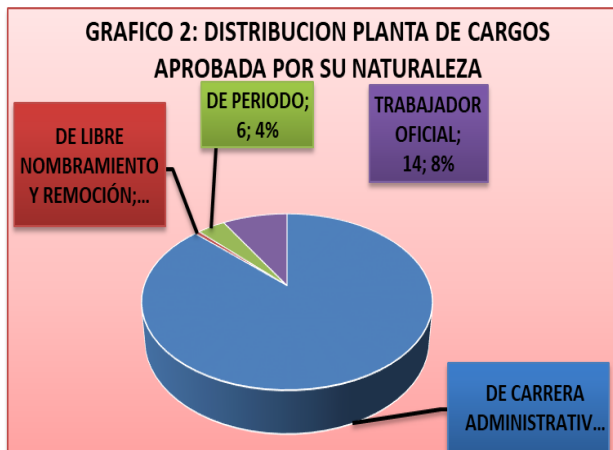
tabla No. 1: DISTRIBUCION PLANTA DE EMPLEOS APROBADA SEGUN ACUERDO 008 DE 2023		No CARGOS	%
TOTAL PLANTA DE CARGOS APROBADA		163	100.00
POR AREA	ADMNISTRATIVA	46	28.22
	OPERATIVA	117	71.78
POR NATURALEZA DEL CARGO	DE CARRERA ADMINISTRATIVA	142	87.12
	DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	0.61
	DE PERIODO	6	3.68
	TRABAJADOR OFICIAL	14	8.59
POR NIVELES JERARQUICOS	DIRECTIVO	1	0.61
	PROFESIONAL	64	39.26
	TECNICO	18	11.04
	ASISTENCIAL	80	49.08
POR PROVISION	CARGOS PROVISTOS	27	16.56
	CARGOS SIN PROVEER	136	83.44

La tabla anterior muestra que la planta de cargos del Hospital Universitario de Sucre Sede San Marcos, se encuentra caracterizada de la siguiente manera:

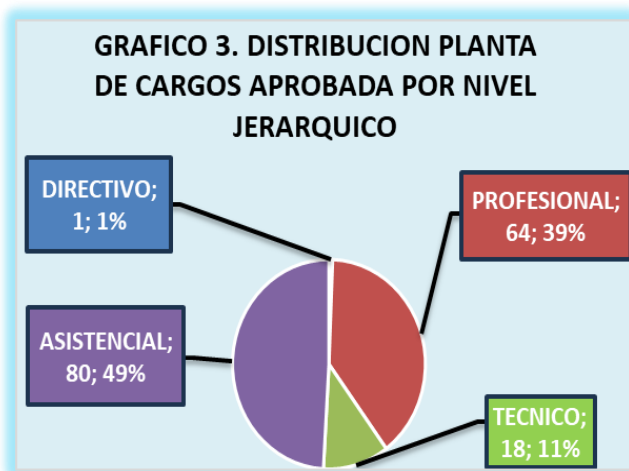
- **Por área:** 117 empleos que corresponde al 72% son del área asistencial y 46 es decir el 28% son del área administrativa, observándose que el personal asistencial representa alrededor de las 3 cuartas partes del total del personal asignado.



- Según la naturaleza del cargo 142 (87,12%) son de carrera administrativa, 1 (0.61%) es de libre nombramiento y remoción, 6 (3.68%) son de período y 14 (8.59%), son trabajadores Oficiales, observándose que los cargos son en su mayoría de carrera administrativa

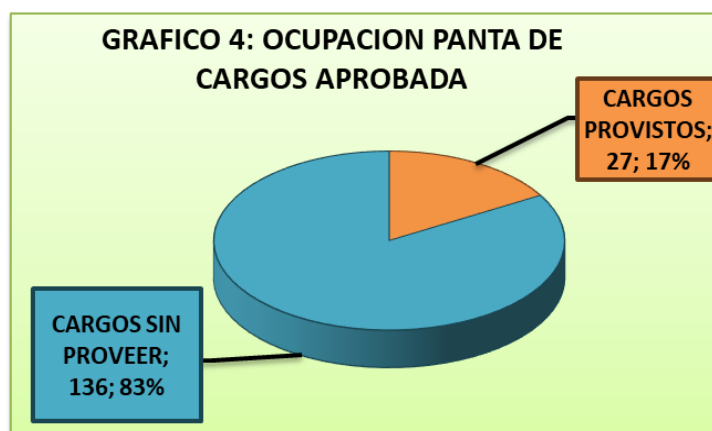


- De acuerdo al nivel jerárquico: 1 (0.61%) es del nivel directivo, 64 (39.26%) son del nivel profesional, 18 (11.04) son del nivel técnico y 80 (49,08%) del nivel asistencial, lo que demuestra que alrededor del 50% de los cargos son del nivel asistencial



4.2. PLANTA DE PERSONAL PROVISTA – PORCENTAJE DE OCUPACIÓN

El siguiente gráfico muestra que la planta de personal del hospital Universitario de Sucre, Sede San Marcos, a 1º de enero de 2025, tiene un porcentaje de ocupación del 19% equivalente a 27 empleos provistos del total de cargos aprobados y 136 cargos sin proveer que representan el 81% del total de cargos asignados a la sede San Marcos.



4.2.1 DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL PROVISTA

TABLA No. 2: DISTRIBUCION PLANTA DE EMPLEOS PROVISTA		PROVIS TOS	%
TOTAL PLANTA DE CARGOS PROVISTA		27	100.00
POR AREA	ADMINISTRATIVA	13	48.15
	OPERATIVA	14	51.85
POR NATURALEZA DEL CARGO	DE CARRERA ADMINISTRATIVA	23	85.19
	DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1	3.70
	DE PERIODO	0	-
	TRABAJADOR OFICIAL	3	11.11
POR NIVELES JERARQUICOS	DIRECTIVO	1	3.70
	PROFESIONAL	9	33.33
	TECNICO	0	-
	ASISTENCIAL	17	62.96
POR TIPO DE VINCULACION	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	2	7.41
	CON DERECHOS DE CARRERA	11	40.74
	CON DERECHOS DE CARRERA EN ENCARGO	4	14.81
	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	7	25.93
	CONTRATO LABORAL	3	11.11

La tabla 2 muestra que de la planta de empleos provista 13 cargos (48.15%) son el área administrativa y 14 (51.85) del área asistencial

De acuerdo a su naturaleza 23 (85.19%) empleos son de carrera administrativa, 1 (3.70%), es de libre nombramiento y remoción, y 3 (11.11%) son trabajadores oficiales.

Por Nivel jerárquico 1 (3.70%) es del nivel directivo, 9 (33.33%) son del nivel profesional y 17 (62.96%) del nivel asistencial

Por el tipo de vinculación 2 empleados (7.41%) tiene nombramiento ordinario, 7 (25.93%) tienen nombramiento provisional, 3 (11.11%) están vinculados por contrato laboral y 15 (55.56%), son funcionarios con derechos de carrera administrativa, de estos, 4 (14.81%) está en situación administrativa de encargos.

4.3. PLANTA DE PERSONAL SIN PROVEER

Del total de 163 cargos aprobados la Sede San Marcos, actualmente cuenta con 136 sin proveer.

4.3.1 DISTRIBUCIÓN PLANTA DE PERSONAL SIN PROVEER

En la siguiente Tabla se relacionan los cargos sin proveer a 1º de enero de 2025, distribuida por área, código, grado, nombre, naturaleza y nivel jerárquico del cargo.

TABLA 3: CARGOS SIN PROVEER EN LA SEDE SAN MARCOS SEGÚN ACUERDO 008 DE 2023							
a) CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA							
AREA	CODIGO	GRADO	DENOMINACION DE CARGOS	No CARGOS	NATURALEZA DEL CARGO	NIVEL JERARQUICO DEL CARGO	
ADMINISTRATIVA	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	DE CARRERA 23	PROFESIONAL = 5	
	219	07	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4		TECNICO = 9	
	314	06	TECNICO OPERATIVO	9		ASISTENCIAL = 8	
	407	06	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7		TRABAJADOR OFICIAL = 10	ASISTENCIAL = 10
	470	03	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1			
	487	03	OPERARIO	9			
			TOTAL CARGOS VACANCIA DEFINITIVA SIN PROVEER ADMINISTRATIVOS	31			
ASISTENCIAL	211	07	MEDICO GENERAL	7	DE CARRERA = 96	PROFESIONAL = 44	
	243	06	ENFERMERO	2			
	243	07	ENFERMERO	21			
	237	07	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	14			
	232	02	TECNICO AREA SALUD	8			TECNICO = 8
	412	07	AUXILIAR AREA SALUD	44	ASISTENCIAL = 44		
	217	05	PROFESIONAL S.S.O - MEDICO	4	DE PERIODO = 6	PROFESIONAL = 6	
	217	02	PROFESIONAL S.S.O - ENFERMERO	2		ASISTENCIAL = 1	
	480	05	CONDUCTOR	1	TRABAJADOR OFICIAL = 1		
			TOTAL CARGOS VACANCIA DEFINITIVA SIN PROVEER ASISTENCIALES	103			
			TOTAL CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA SIN PROVEER	134			
b) CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL							
ADMINISTRATI	314	06	TECNICO OPERATIVO	1	DE CARRERA	TECNICO = 1	
	407	06	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		ASISTENCIAL = 1	
				TOTAL CARGOS EN VACANCIA TEMPORAL SIN PROVEER	2		
TOTAL CARGOS SIN PROVEER				136			



La tabla anterior muestra que, del total de vacantes sin proveer, 103 (76%) son del área asistencial y 33 (24%) son del área Administrativa de las cuales 31 están en vacancia definitiva y 2 en vacancia temporal

El área administrativa según su naturaleza está conformada por 23 cargos de carrera Administrativa, y 10 trabajadores oficiales. De los 23 cargos de carrera administrativa 5 son del nivel profesional, 10 del nivel técnico y 8 del Nivel asistencial, los trabajadores oficiales son del nivel asistencial

El área asistencial según su naturaleza está compuesta por 96 empleos de carrera administrativa, 6 de período y un trabajador Oficial. Los cargos de Carrera Administrativa 44 son del nivel profesional, 8 del nivel técnico y 44 del nivel asistencial; los de período son del nivel profesional y el trabajador oficial del nivel asistencial.

4.4. VACANTES DEFINITIVAS

4.4.1 VACANTES DEFINITIVAS EMPLEOS DE CARRERA

De los 142 empleos de carrera administrativa aprobados en el plan de cargos de la fusión, a 1º de enero de 2025, se encuentran en vacancia definitiva (127) cargos de los cuales dos (2) se encuentran provistos transitoriamente mediante la figura de encargo, seis (6) se encuentran con nombramiento provisional, uno con nombramiento ordinario que corresponde al profesional de Control Interno, y ciento dieciocho (118) están sin proveer; de estos, 55 son del nivel Profesional, 17 del Nivel Técnico y 55 del nivel asistencial como se observa en la siguiente tabla.

Tabla No. 4 VACANTES DEFINITIVAS CARGOS DE CARRERA								
NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES	VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO	VACANTES PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	VACANTE PROVISTA POR NOMBRAMIENTO ORDINARIO (PERIODO DE PRUEBA)	SIN PROVEER
PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	216	17	1	1	0	0	0
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	6	1	3	1	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	07	4	0	0	0	4
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO REA SAL	237	07	14	0	0	0	14
	MEDICO GENERAL	211	07	7	0	0	0	7
	ENFERMERO	243	07	2	0	0	0	2
	ENFERMERO	243	03	21	0	0	0	21
	Sub Total Nivel Profesional			55	2	3	1	49
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	06	9	0	0	0	9
	TECNICO AREA DE SALUD	323	02	8	0	0	0	8
	Sub Total Nivel Técnico			17	0	0	0	17
ASISTENCIAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	10	0	2	0	8
	AUXILIAR AREA SALUD	412	07	45	0	1	0	44
	Sub Total Nivel Asistencial			55	0	3	0	52
	TOTAL			127	2	6	1	118

4.4.2. VACANTES DE PERIODO

Existen seis vacantes de empleos de período que corresponde a cuatro (4) cargos de Profesional S.S.O (médicos) y dos (2) de Profesional S.S.O (Enfermera).

4.4.3 VACANTES TRABAJADORES OFICIALES

Existen once (11) vacantes de Trabajador oficial, que corresponden a 1 cargo Auxiliar de Servicios Generales, 1 cargo de conductor y 9 operarios.


4.4.4 VACANTES TEMPORALES EN EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Existen cuatro (4) cargos de Carrera Administrativa en vacancia temporal, debido a que sus titulares se encuentran haciendo uso del derecho preferencial de encargo en empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, de acuerdo a los requisitos definidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

De los 4 cargos en vacancia temporal 1 están provistas por encargo, 1 por nombramiento provisional, y 2 sin proveer. Uno de los cargos es del nivel profesional, 1 del nivel técnico y dos del nivel asistencial, como se observa en la siguiente tabla

Tabla No. 5 VACANTES TEMPORALES CARGOS DE CARRERA

NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	NO. DE VACANTES	VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO	VACANTES PROVISTAS EN PROVISIONALIDAD	SIN PROVEER
PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	1	1	0	0
	Sub Total Nivel Profesional			1	1	0	0
TECNICO	TECNICO OPERATIVO	314	06	1	0	0	1
	Sub Total Nivel Técnico			1	0	0	1
ASISTENCIAL	SECRETARIA EJECUTIVA	425	11	1	0	1	0
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	06	1	0	0	1
	Sub Total Nivel Asistencial				2	0	1
TOTAL				4	1	1	2

	NAME PROCESO			
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

5. PROVISION DE EMPLEOS PUBLICOS

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria. Los términos de estas varían dependiendo de la naturaleza del cargo, si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.


5.1. EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

- Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- 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.
- 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.
- 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.

Los empleos de carrera administrativa, según lo establece el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019, también podrán ser provistos por encargo mientras se surte el proceso de selección para su provisión, con empleados de carrera, quienes tienen derecho a ser encargados en éstos 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 Hospital Universitario de Sucre ESE, Sede San Marcos, aplicará para efectos del derecho preferencial de encargos de los funcionarios de carrera administrativa, el procedimiento establecido en la normatividad vigente. Igualmente, los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en



 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	NAME PROCESO			
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Así mismo, los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

En términos generales y 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, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015.

5.2. EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION

De conformidad con el artículo 23 de 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 el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en dicha ley; para la provisión temporal se tendrá en cuenta lo señalado en el artículo 1º. de la Ley 1960 de 2019.

5.2. REUBICACION


De acuerdo con lo señalado en el Decreto 648 de 2017: “**Artículo 2.2.5.4.6 Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado”.



6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACION

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, la oficina de Talento Humano del Hospital Universitario de Sucre ESE, Sede San Marcos, analizó con corte a 1° de enero de 2025, las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2025, hay 3 empleados con pensión reconocida por su respectivo fondo de pensión, 12 cumplen con los requisitos de edad y tiempo de servicio para el reconocimiento de su pensión de jubilación y están prepensionados, como se observa en la siguiente tabla:

TABLA NO. 6. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR JUBILACIÓN									
NATURALEZA	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	PENSION RECONOCIDA	CON REQUISITOS PARA PENSION	PREPENSIONADOS	TOTAL	
DE CARRERA	PROFESIONAL	LIDER DE PROGRAMA	206	14	0	1	0	1	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	0	2	0	2	
		PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	7	0	1	0	1	
	SUB TOTAL CARGOS DE CARRERA NIVEL PROFE					0	4	0	4
	ASISTENCIAL	SECRETARIO EJECUTIVO	425	11	0	0	1	1	
		AUXILIAR AREA SALUD	412	7	2	5	1	8	
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	6	0	1	0	1	
		SUB TOTAL CARGOS DE CARRERA NIVEL ASISTE					2	6	2
	TOTAL CARGOS DE CARRERA					2	10	2	14
	TRABAJADOR OFICIAL	ASISTENCIAL	CONDUCTOR	480		1	2	0	3
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES					1	2	0	3	
TOTAL PROYECCION VACANTES					3	12	2	17	

	NAME PROCESO				
	PLAN ANUAL DE VACANTES 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

Se observa en la tabla que de los 12 funcionarios con requisitos de pensión 10 son de carrera Administrativa, 4 de los cuales son del nivel profesional y 6 del nivel asistencial lo otros dos trabajadores prepensionados son trabajadores oficiales

De los 3 servidores con pensión reconocida 2 son de carrera del nivel asistencial y uno es trabajador oficial

Dado lo anterior, es posible evidenciar que, en caso de que se produzca el retiro de los funcionarios con requisito de pensión deben establecerse mecanismos que permitan su rápida provisión, de manera transitoria, una vez se genere la vacante

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

7. SEGUIMIENTO Y MEDICION DEL PLAN

El Grupo de Talento Humano efectúa el seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo de Talento Humana cuenta con el módulo de nómina del software SIOS, que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con un una matriz excel que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado de cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una plantilla excel, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.





- **Caracterización de la población de Función Pública:** El Grupo de Talento Humano administra una matriz Excel de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. En esta matriz se registra mensualmente las novedades que se presentan dentro de la planta de personal, para mantener actualizada la base de datos

Corresponderá a la Directora de Sede y al Líder de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan, para ello debe contar con el compromiso de la alta gerencia y con la participación de todos los jefes de área.

8. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

De acuerdo al plan de cargos de la fusión la metodología de incorporación del personal se encuentra alineada con el modelo financiero de la Fusión por Absorción de los Hospitales de Orden Departamental de Sucre, se proyectó el ingreso de la siguiente manera en un periodo de 5 años con el fin de no desestabilizar la operación corriente:

AÑO	Sincelejo (Principal)	Sincelejo (UMI)	San Marcos	Corozal	Betulia	Albania	Subtotal Cargos
2023	139	35	73	78	19	3	347
2024	61	16	32	35	10		154
2025	46	12	24	26	8		116
2026	31	9	17	18	3		78
2027	30	8	17	18	3		76
	307	80	163	175	43	3	771

Consolidado por niveles:

NIVEL	Sincelejo	San Marcos	Corozal	Betulia	Total Cargos
Directivo	21	1	1	1	24
Asesor	12				12
Profesional	143	64	66	19	292
Técnico	45	18	18	8	89
Asistencial	166	80	90	18	354
	387	163	175	46	771

El Grupo de Gestión Humana analizará las necesidades de personal basándose en la proyección de empleos, teniendo en cuenta el número de vacantes sin proveer.

9. INDICADOR PLAN DE PREVISION DE EMPLEOS

El seguimiento se llevará a cabo mediante la medición del siguiente indicador:

- **Indicador de Cumplimiento:** Cumplimiento de actividades para el plan de vacantes y previsión de empleos.
- **Medición:** Medición del porcentaje de avance en cada una de las actividades definidas para el plan de vacantes y previsión de empleos.

10. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del cambio	Versión	Descripción del cambio	Responsable
31 – Enero - 2021	1	Creación	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
05 – Enero - 2022	2	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
30 – Enero - 2023	3	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
31 – Enero - 2025	4	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa