



HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

Nit. 892280033-1

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2024

¡Un Hospital De Brazos Abiertos!

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

PROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SUBPROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DOCUMENTO: PLAN

CÓDIGO: AGATHPL4

VERSIÓN No: 1

Aprobó: 22/01/2024
Nombre: Ruby Burgos Iglesias
Cargo: Gerente
Revisó: 18/01/2024
Nombre: Arnaldo Sánchez Barrios
Cargo: Subgerente Administrativo
Elaboró: 18/01/2024
Nombre: Wilson Zúñiga Muñoz
Cargo: Profesional Universitario

Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	OBJETIVO	5
2.1.1.	Objetivo General.....	5
2.1.2.	Objetivos específicos	5
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4.	RESPONSABLES	6
5.	MARCO NORMATIVO.....	6
6.	CAPITULOS	7
6.1.1.	MARCO CONCEPTUAL	7
6.2.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....	9
6.2.1.	Provisión de Vacante a corto plazo.....	10
6.2.1.1.	Proceso de Selección	10
6.3.	DESARROLLO DE CONTENIDO TÉCNICO	11
6.3.1.	Plan de Cargos	11
6.3.1.1.	Planta de Personal 2024	11
6.3.2.	Plan anual de Vacantes.....	13
6.3.2.1.	Vacantes de la Planta de Personal	14
7.	SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	15
8.	CONTROL DE CAMBIOS	15

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, de acuerdo a la Ley 909 del 2.004 y atendiendo de manera obligatoria la necesidad de realizar el Plan Anual de Vacantes vigencia 2024, como parte del Plan de Provisión y Plan Estratégico de Recursos Humanos en el mes de enero, ha elaborado el presente documento que nos servirá como herramienta de gestión administrativa, para planificar el recurso humano del hospital en los diferentes cargos que se hallen como vacantes temporales tales como las comisiones, encargos, licencias, o de ascensos, o definitivas, como aquellas que no tienen un titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Es así, como se pretende organizar, actualizar y estructurar las vacantes que existen.

Por lo anterior, el Hospital Universitario de Sincelejo E.S.E, ha elaborado el presente Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2024, el cual hace parte del modelo de Planeación Estratégico del Talento Humano diseñado e implementado como parte del macroproceso de la Gestión Administrativa, con base al cumplimiento de los pasos de ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios de la institución.

2. OBJETIVO

2.1.1. Objetivo General

Elaborar el Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario de Sincelejo ESE para la vigencia 2024 y planificar la respectiva provisión de las vacancias temporales y/o definitivas.

2.1.2. Objetivos específicos

- ◆ Identificar, clasificar y determinar el número de empleos vacantes individualmente, que puedan proveerse y de acuerdo a la norma.
- ◆ Proveer las vacantes en el hospital de acuerdo a lo contemplado en la Ley 909 de 2.004.
- ◆ Revisar periódicamente la planta de personal para determinar de manera anticipada y planificada las vacantes temporales o definitivas en para determinar los cargos a proveer.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento aplica a todos los funcionarios de planta del Hospital Universitario de Sincelejo ESE. El presente plan junto con el de Previsión de Recursos Humanos, contribuye a mejorar los procesos de planificación del talento humano tanto a corto, como a mediano plazo y ayudará a cubrir cabalmente las necesidades del mismo, así como los costos respectivos de las vacantes y su financiación. Este plan, contribuirá a:

- ◆ Facilitar realizar el cálculo de los empleados que se requieren para cubrir las vacantes respectivas.
- ◆ Establecer de acuerdo a la normatividad las diferentes formas de cubrir las vacantes para la vigencia 2024, teniendo en cuenta aspectos como los ingresos, ascensos, capacitación y formación.
- ◆ Calcular los costos de personal que surjan con la situación. La planificación del Plan Anual de Vacantes, se podrá determinar con un mínimo de margen de error, el comportamiento de las vacantes durante la vigencia, así como su previsión cada vez que ocurra el evento.

4. RESPONSABLES

Gerente, Subgerente administrativo, Gestor de Talento Humano, Profesional Universitario de talento humano, equipo de apoyo de oficina de talento humano.

5. MARCO NORMATIVO

La normatividad vigente que sustenta el Plan Anual de Vacantes es la que a continuación se detalla:

- ◆ Decreto 1042 de 1978

- ◆ Ley 909 de 2004
- ◆ Decreto 1083 de 2015
- ◆ Resolución 1888 de 2015
- ◆ Decreto 648 de abril 19 de 2017
- ◆ Decreto 894 de mayo 28 de 2017
- ◆ Decreto 1479 de 2017
- ◆ Decreto 051 de enero 16 de 2018
- ◆ Resolución 0036 de enero 5 de 2018

6. CAPITULOS

6.1.1. MARCO CONCEPTUAL

CONCEPTOS	DEFINICION DEL CONCEPTO
Plan Anual de Empleos Vacantes	Es un instrumento para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos en las entidades de la Administración Pública Nacional, que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada una presta.
Empleo Público	De acuerdo al Decreto 785 de 2.005 en su artículo 2°, define el empleo público como <i>“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</i>

	<i>planes de desarrollo y los fines del Estado</i> ".
Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones	En el Decreto 1083 de 2015, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.
Nivel Directivo	Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública
Nivel Asesor	Agrupar 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.
Nivel Profesional	Agrupar 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.

Nivel Técnico	Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
Nivel 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.
Encargo	Es una manera de proveer de manera transitoria los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.
Provisional	Es la modalidad por medio de la cual y cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no se tenga lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

6.2.METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Líder de Programa Talento Humano del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, informará al Gerente o quien haga sus veces, sobre los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en una base de datos creada para tal fin. Durante los primeros días del mes de enero, el Líder del Programa de Talento Humano deberá, proyectar todos y cada uno de los cargos vacantes.

Así mismo, será responsable de revisar periódicamente y mantener actualizado el plan cuando se presenten las vacantes por cualquier motivo establecido en la Ley 909 de 2.004.

6.2.1. Provisión de Vacante a corto plazo

6.2.1.1. Proceso de Selección

Los empleos públicos tienen dos maneras de ser proveídos, de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Para la provisión, se hace una verificación mensual de las vacantes que se hayan generado por cualquier causal que se encuentra en la norma, según sea renuncia, renuncia, por pensión, por invalidez, etc. La provisión transitoria de los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional se realizará de acuerdo con lo estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular N°. 003 del 11 de junio de 2014. En lo concerniente a los empleos de libre nombramiento y remoción, se proveerán por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004. Por otro lado, y teniendo en cuenta que el Hospital Universitario de Sincelejo ESE, no ha comenzado el respectivo proceso de concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la selección de personal se realizará así:

- ◆ Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que estará bajo la vigilancia del Líder del Programa de Talento Humano.
- ◆ Se presenta la vacante ante el Gerente del hospital para su conocimiento y así definir cuáles serán los lineamientos para provisión del cargo.
- ◆ Se verificará la existencia o no de listas de elegibles para proveer el cargo, la cual será solicitada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y confirmará que no haya lista de elegibles para la provisión del cargo, la cual será solicitada por la Líder de Talento Humano a la CNSC. Si llegare a existir lista de elegibles se haría el nombramiento en periodo de prueba expidiendo los respectivos actos administrativos.
- ◆ En caso de no existir lista de elegibles, se procederá a realizar el estudio de encargo para servidores de carrera.

6.3.DESARROLLO DE CONTENIDO TÉCNICO

El propósito del Plan Anual de Vacantes del Hospital Universitario de Sincelejo ESE, es servir como instrumento para estructurar y actualizar la información de los cargos que se encuentran vacantes para que sean provistos de acuerdo a como está determinado en la norma y sin que afecte el servicio y la disponibilidad presupuestal.

La información sobre las vacantes actuales y las que vayan surgiendo, deberán ser actualizadas en el formato del Plan Anual de Vacantes.

El presente plan de vacantes tiene como meta, el mejoramiento de los procesos administrativos, provisión de los empleos vacantes de acuerdo a la normatividad, así como cubrir las necesidades de personal en el hospital.

6.3.1. Plan de Cargos

Para la vigencia 2024, el Hospital Universitario de Sincelejo ESE, puede funcionar con la Planta de Personal actual, teniendo en cuenta que se hace necesario para dar cumplimiento al objeto social de la institución, contratar horas laborales asistenciales.

Las vacantes existentes, a la fecha, serán provistas según lo indica la normatividad vigente.

El Hospital, tiene la siguiente planta de personal con la cual da cumplimiento a su objeto misional y administrativo:

6.3.1.1.Planta de Personal 2024

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	No. CARGOS
NIVEL DIRECTIVO (Gerente)	85	3	1
NIVEL DIRECTIVO			

(Subgerentes)	90	02	3
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	24	01	3
NIVEL DIRECTIVO (Gestores)	6	01	17
NIVEL ASESOR (asesor)	115	06	3
NIVEL ASESOR (asesor)	105	06	9
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado Área Salud)	242	19	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado)	222	19	5
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	14	36
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	6	7
NIVEL PROFESIONAL (Líder de Programa)	206	17	3
NIVEL PROFESIONAL (Odontólogo)	214	06	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área de la salud)	237	14	2
NIVEL PROFESIONAL (Medico general)	211	17	54
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	05	21
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	03	72
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área Salud)	237	06	51
TÉCNICO	367	07	2
TÉCNICO	367	06	11
NIVEL TECNICO (Técnico Operativo)	314	06	44

NIVEL TECNICO (Técnico Área Salud Rayos x)	323	02	32
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Administrativo)	407	06	47
NIVEL ASISTENCIAL (Secretaria Ejecutiva)	425	11	10
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Área Salud)	412	06	246
CONDUCTOR	480	03	14
OPERARIO	487	03	36
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	1
MEDICO SSO	217	05	23
ENFERMERAS SSO	217	02	14
TOTAL CARGOS			771

Para la vigencia 2024, el costo total de la plata de cargos actual es de **QUINCE MIL MILLONES DE PESOS MCTE** (\$ 15.000.000.000).

Para la vigencia 2024, el Hospital realizará la provisión de las vacantes que se generen por terminación del periodo del Servicio Social Obligatorio de médicos y de enfermeras por periodo fijo, provisión por medio de un sorteo realizado por el Ministerio de Salud y Protección Social y revisará mensualmente la Planta de Personal, para verificar la salida de funcionarios por causa de pensión u otra causal.

6.3.2. Plan anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento cuyo objetivo es administrar y actualizar toda la información acerca de los cargos vacantes para su respectiva programación y provisión de dichos empleos con vacancia definitiva o temporal.

El Hospital Universitario de Sincelejo ESE, presenta a continuación la relación detallada de la constitución de las vacantes actuales:

6.3.2.1. Vacantes de la Planta de Personal

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	TOTAL VACANTES
NIVEL DIRECTIVO (Gerente)	85	3	0
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	90	02	1
NIVEL DIRECTIVO (Subgerentes)	24	01	3
NIVEL DIRECTIVO (Gestores)	6	01	3
NIVEL ASESOR(asesor)	115	06	1
NIVEL ASESOR(asesor)	105	06	3
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado Área Salud)	242	19	1
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Especializado)	222	19	5
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	14	12
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario)	219	6	7
NIVEL PROFESIONAL (Líder de Programa)	206	17	2
NIVEL PROFESIONAL (Odontólogo)	214	06	2
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área de la salud)	237	14	2
NIVEL PROFESIONAL (Medico general)	211	17	44
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	05	3
NIVEL PROFESIONAL (Enfermeros)	243	03	72
NIVEL PROFESIONAL (Profesional Universitario Área Salud)	237	06	43
TECNICO	367	07	1
TECNICO	367	06	11
NIVEL TECNICO			

(Técnico Operativo)	314	06	27
NIVEL TECNICO (Técnico Área Salud Rayos x)	323	02	30
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Administrativo)	407	06	35
NIVEL ASISTENCIAL (Secretaria Ejecutiva)	425	11	2
NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliar Área Salud)	412	06	208
CONDUCTOR	480	03	14
OPERARIO	487	03	31
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	03	1
MEDICO SSO	217	05	2
ENFERMERAS SSO	217	02	4
TOTAL CARGOS			570

Estas vacantes serán provistas previo estudio y realización del proceso, de acuerdo a lo que establece la normatividad.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Líder de Programa Talento Humano, estará realizando seguimiento y control permanentemente para estar atentos a cualquier cambio que se produzca ya sea por renuncia, pensión, o cualquier situación administrativa que genere retiro del servidor público.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del Cambio	Versión	Descripción del Cambio	Responsable
22/01/2024	1	Creación del documento bajo un sistema integrado de gestión de calidad	Wilson Zúñiga Muñoz – Profesional Universitario