



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 1 de 15



# PLAN ANUAL DE VACANTES

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PAZ

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 2 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
  - 2.1. OBJETIVO GENERAL
  - 2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
3. ALCANCE
4. RESPONSABLE
5. MARCO CONCEPTUAL
6. MARCO NORMATIVO
7. DESCRIPCION DEL PLAN
8. BIBLIOGRAFIA

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
CÓRDOBA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 3 de 15

### 1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acorde con los objetivos institucionales.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la institución para adelantar el proceso de planeación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su Recurso Humano y los objetivos institucionales con los objetivos propuestos en los planes y programas de la entidad.

Con base en lo anterior, la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, ha elaborado el Plan Anual de Vacantes, el cual hace parte del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano, diseñado e implementado como parte del Macro proceso de Apoyo a la Gestión, basado en el cumplimiento de las etapas de ingreso, desarrollo y retiro de los colaboradores, sea estos de contrato o vinculados a la planta de personal. El cliente interno y los grupos de interés encontrarán en este manual la información de las vacantes temporales y definitivas de la planta de personal de la empresa, mejorando los procesos de gestión administrativa, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso, promoción del servicio y estabilidad en los cargos. El tener a disposición dentro de una institución el Plan anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y futuras, además proyectar costos y optimizar la gestión del talento humano.

***"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"***

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA BARRA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 4 de 15

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVOS GENERAL

Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes, estimar su provisión de acuerdo a los mandatos de la CNSC, y analizar las estrategias pertinentes para la vinculación de personal mediante la modalidad de contratación, disponiendo la gestión del talento humano como una estrategia organizacional.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital.
- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objeto de provisión.
- Establecer el mecanismo de la provisión de los empleos vacantes en observancia de las normas legales vigentes, en especial la Ley 909 de 2004.
- Analizar la necesidad de vinculación de personal mediante la modalidad de contratación, teniendo como insumo el plan de provisión de recurso humano.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 5 de 15

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN.

Este documento aplica a los funcionarios de Planta de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, y a todos los colaboradores que sean vinculados mediante la contratación de servicios.

### 4. RESPONSABLE.

El área de Gestión del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua, será la responsable de elaborar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se presenten vacancias temporales o definitivas en la planta de personal de la institución.


La aplicación de este documento es responsabilidad de la Gerencia y de la oficina de Gestión de Talento Humano.

### 5. DEFINICIONES.

**Empleo Público:** El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como "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 de los fines del Estado."

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	<b>Fecha:</b> 11/01/2023 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PL-001
	<b>ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 05 <b>Página No:</b> 6 de 15

Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por las autoridades competentes para crearlos, con sujeción a lo previsto en el presente Decreto-Ley y a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política de Colombia o en las leyes especiales.

**CLASIFICACION SEGÚN LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:**

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 territorial se encuentran señalados en el Decreto 785 de 2005 y compilados en el Decreto 1083 de 2015, 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 adicionalmente estos cargos son de Gerencia Publica.

**Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.

**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.

**Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuya 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.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PEÑA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 7 de 15

**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.

### 6. MARCO NORMATIVO.

**Ley 909 de 2004.** Literal b) artículo 15° el cual prescribe *"Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas."*

**Decreto 2482 de 2012.** Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe *"Gestión del Talento Humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión 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 el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social e Incentivos, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes"*.

**Decreto 1083 DE 2015.** "Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptese las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del Talento Humano.

*"Hospital Humanizada y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 8 de 15

Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión 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 Social e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes."

**Decreto 1499 DE 2017.** Por medio del 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.

### 7. DESCRIPCIÓN DEL PLAN.

#### 7.1. METODOLOGÍA.

El área de Gestión de Talento Humano elaborara durante el primer ms del año el Plan Anual de Vacantes con la información de los cargos vacantes se actualizara cada vez que se presente vacantes en la institución y sean reportadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el aplicativo OPEC, teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

##### 7.1.1. Provisión de los empleos.

La provisión de los empleos vacantes de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, se realizara de acuerdo con las siguientes etapas:

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
C.A. BUENA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-001

Versión: 05

Página No: 9 de 15

**a) Provisión de vacantes de libre nombramiento y remoción.**

La E.S.E Hospital proveerá estos empleos atendiendo la facultad nominadora establecida en la Ley 909 de 2004, artículo 23, que establece que "los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, o mediante encargo, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para desempeñar el cargo".

En este sentido, la entidad podrá brindar la oportunidad a los colaboradores de planta que se encuentren en niveles medios que reúnan los requisitos de estudio y experiencia para que desempeñen los cargos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes o sean creados en el hospital.

**b) Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa mediante concurso de méritos.**

La E.S.E Hospital, proveerá ajustado a la normativa dada en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.3.1, el cual establece "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 los Decretos reglamentarios o normas relacionadas con la misma materia.

**"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"**

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023  
Código: MAG-GTH-ATH-PL-001  
Versión: 05  
Página No: 10 de 15

En todo caso se aplicara lo normado en la materia por la Función Publica y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**c) Provisión de vacantes definitivas en empleos de periodo o de elección.**

El Hospital proveerá siguiendo los procedimientos señalados en las Leyes o decretos que los regulen.

**d) Racionalización de la Planta de Personal.**

La E.S.E Hospital desarrollara acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permita cubrir las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en la Ley 648 de 2017 y al proceso de austeridad del gasto como medida financiera para sacar adelante la entidad.

**El procedimiento que deberá agotarse es el siguiente en los cargos de carrera administrativa:**

- a) Una vez se genere una vacante, esta deberá incluirse en el formato que será diseñado y administrado por la oficina de Gestión del Talento Humano.
- b) El Jefe del área de Gestión del Talento Humano presentara informe del Plan Anual de Vacantes a la Gerencia de la E.S.E para su revisión, con el fin de establecer lineamientos de la provisión.
- c) Desde el área de Gestión del Talento Humano se dará aplicación a las disposiciones contenidas en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, para la provisión de los cargos de carrera cuando la misma sea requerida para la gestión de la entidad.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

## PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha:	11/01/2023
Código:	MAG-GTH-ATH-PL-001
Versión:	05
Página No:	11 de 15

- d) La Gerencia de la E.S.E siempre que no exista lista de elegibles ni empleado de carrera administrativa con derechos preferencial de encargo, coordinara con el jefe de Gestión del Talento Humano, para determinar la hoja de vida respectiva de las personas que podrían asumir el cargo.
- e) Desde el área de Gestión de Talento Humano se procederá a efectuar la respectiva revisión de requisitos mínimos del cargo y presentarlo a la Gerencia.
- f) Cuando se presente pluralidad de hojas de vida que cumplan con los requisitos para desempeñar el cargo, el jefe de Gestión de Talento Humano presentara los candidatos a la Gerencia, a fin de que se decida sobre la provisión del cargo.
- g) Desde el área de Gestión de Talento Humano se dará continuidad al proceso de nombramiento de la persona seleccionada para desempeñar el empleo.

### 8. SITUACIÓN DE LA PLANTA ACTUAL CON SUS VACANTES.

De acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2022, se tiene un número de trece (13) cargos en vacancia, de las cuales se pueden citar así:

Dos (2) cargos provistos mediante la modalidad de encargo, el cual corresponde a:

Un Técnico administrativo

Un (1) enfermero.

Los anteriores cargos son ocupados por colaboradores de la institución, que cumplen con los requisitos y son funcionarios inscritos en carrera administrativa.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023  
Código: MAG-GTH-ATH-PL-001  
Versión: 05  
Página No: 12 de 15

En calidad de provisionalidad se encuentran seis (6) colaboradores de la institución, y corresponden a:

Tres (3) auxiliares área Salud

Dos (2) auxiliares administrativos


Uno (1) Auxiliar administrativo provisional temporal.

DISTRIBUCION PLANTA DE PERSONAL Y VACANTES

CARGOS	SEGÚN PLANTA	PROVISTO EN CARRERA	PERIODO	L.N. y R	EN ENCARGO	PROVISIONALES	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVAS	TOTAL PLANTA
GERENTE	1		1						1
SUBGERENTE	1			1					1
MEDICO GENERAL	3	3							3
ENFERMERO	1				1			1	1
PROF. UNIV. AREA SALUD (BACTERIOLOGIA)	2	2							2
PROF. UNIV. AREA SALUD (TERAPIA RESP.)	1	1							1
PROF. UNIV. AREA SALUD (NUTRICIONISTA)	1	1							1
TECNICO	3	3							3
TECNICO ADMINISTRATIVO	1				1			1	1
TECNICO AREA SALUD (IMÁGENES DIAG.)	1							1	1

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua LA PLATA	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>					<b>Fecha:</b> 11/01/2023 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PL-001	
	<b>ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>					<b>Versión:</b> 05 <b>Página No:</b> 13 de 15	

AUXILIAR AREA SALUD (AUX. ENFERM.)	15	7				3	1	7	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	12	6				2	2	4	12
TRABAJADORES OFICIALES	7								7
<b>TOTAL REPORTE</b>	<b>49</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>49</b>

### SITUACIÓN DE RETIROS DE COLABORADORES.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política de Colombia y la Ley, debiéndose efectuar mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuara mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, es viable prever la circunstancias consagradas en los literales "e. Retiro, por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez" y "g, por edad de retiro forzoso".

De acuerdo con lo anterior, en esta condición al momento de elaborar el plan de vacantes para la vigencia 2023 no se encontraron colaboradores que hayan cumplido la edad de retiro forzoso.

***"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"***

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.



E.S.E. Hospital Departamental  
San Antonio de Padua  
LA PLATA

PLAN ANUAL DE VACANTES

ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA  
MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE  
TALENTO HUMANO

Fecha: 11/01/2023  
Código: MAG-GTH-ATH-PL-001  
Versión: 05  
Página No: 14 de 15


Por último, las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, por lo cual serán vacantes generadas en el transcurrir de la anualidad y por lo tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento. Estas vacantes a las que se hace referencia son las que se ocasionan por renuncia de los funcionarios actuales, situaciones que se presentan en la mayoría de los casos

**BIBLIOGRAFÍA.**

Para la elaboración de este documento se consultó la normatividad plasmada en el marco normativo de este documento, que sirvió como fuente bibliográfica.

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua C. BUENA	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 11/01/2023
	ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA MACROPROCESO APOYO DE LA GESTIÓN- GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-001
		Versión: 05
		Página No: 15 de 15

### CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
1	25-01-2019	Elaboración Primera Versión
2	21-01-2020	Ajustes y Actualizaciones, segunda versión
3	15-01-2021	Actualización Plan Anual de Vacantes
4	24-01-2022	Actualización según normatividad vigente
5	11/01/2023	Actualización según normatividad vigente y requerimientos del proceso

Elaborado por: <b>Nombre:</b> Rafael Luna Joyas <b>Cargo:</b> Jefe de Gestión de Talento Humano <b>Firma:</b>	Fecha: 25-01-2019
Actualizo por: <b>Nombre:</b> Rafael Luna Joyas <b>Cargo:</b> Jefe de Gestión de Talento Humano <b>Firma:</b>	Fecha: 12/12/2022
Revisado por: <b>Nombre:</b> Luis Carlos Peña <b>Cargo:</b> Asesor Jurídica <b>Firma:</b>	Fecha: 29/12/2022
Aprobado por: <b>Nombre:</b> Gladys Duran Borrero <b>Cargo:</b> Gerente <b>Firma:</b>	Fecha: 11/01/2023

*"Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso"*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

