





# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

## PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

VERSION 06



	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Sandra Yolima Reyes Rojas	Coordinadora Administrativa	
	Yenny Angelica Sánchez Clavijo	Líder de Calidad	
	Patricia López Beltrán	Referente Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	V06-2023	
		Página 2 de 12	

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
01	25/05/2018	Creación del documento
02	30/01/20219	Vigencia 2019
03	30/01/2020	Vigencia 2020
04	29/01/2021	Vigencia 2021
05	29/01/2022	Vigencia 2022
06	26/01/2023	Vigencia 2023

#### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. Objetivo .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Alcance.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Aspectos generales régimen jurídico de la planeación del recurso humano. 3</b>	
<b>4. Los planes de Previsión del Recurso Humano.....</b>	<b>4</b>
5.1. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	6
5.2. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL .....	6
<b>Provisión de vacantes definitivas en empleos de Carrera mediante concurso de Méritos.....</b>	<b>8</b>
<b>Provisión de vacantes definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....</b>	<b>8</b>
<b>Racionalización de la Planta.....</b>	<b>8</b>
5.4. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL	9
MEDICINA .....	11
ODONTOLOGÍA.....	12
BACTERIOLOGÍA .....	12
ENFERMERÍA .....	12

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>Version</b>		
	V06-2023		
<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 3 de 12</b>		

## 1. Objetivo

Fortalecer el Talento Humano en la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas mediante la planeación del recurso humano a partir del análisis de las prioridades institucionales.



## 2. Alcance

El presente Plan de Previsión de Talento Humano 2023, será aplicado no solamente para el personal de planta, sino también para todos los colaboradores que posean cualquier tipo de vínculo laboral con la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina y sus redes integradas.

## 3. Aspectos generales régimen jurídico de la planeación del recurso humano

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 09 de 2004 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido.

- Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.
- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	V06-2023	
		<b>Página 4 de 12</b>	

- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.



#### 4. Los planes de Previsión del Recurso Humano

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación - ejecución de acciones — seguimiento — evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Consecuente con ello la reglamentación interna en materia de instrumentos de planeación de gestión del talento humano (Resolución No. 2160 de 2016), estipula que "El Plan Anual de Previsión del Recurso Humano tiene como fin determinar la cantidad y

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>Version</b>	V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 5 de 12</b>	



calidad del personal de planta que la entidad requiere para la respectiva vigencia fiscal y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales. El Plan se diseñará con el siguiente contenido mínimo:

1. **Necesidades de personal:** Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en el manual de funciones y competencias laborales, con el fin de atender a las necesidades derivadas del ejercicio de las competencias de la entidad.
2. **Disponibilidad de personal:** Identificación de los empleos creados y los provistos; y de los perfiles del personal de planta que viene prestando los servicios a la entidad y con los cuales se atienden las necesidades del servicio.
3. **Medidas de cobertura:** Determinación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual. Considerando, entre otras, las medidas de ingreso, encargo y capacitación.
4. **Fuentes de financiación:** Estimación de todos los costos de personal, de conformidad con las medidas de cobertura previstas, especificando las partidas presupuestales previstas en el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal."

## 5. Metodología

### Referente Metodológico General

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina para la vigencia 2023 se diseñó acogiéndose los lineamientos metodológicos proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>Version</b>	V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 6 de 12</b>	

### 5.1. Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de un examen de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1° de enero de 2023, estableciendo el número de empleos asignados por cada Dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes que cada Unidad reporta, tanto temporales como definitivas.



En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina no cuenta con los recursos para ampliar su planta de personal, por lo que solo se trabaja con lo existente, intentando cubrir el mayor número de necesidades.

### 5.2. Procedimiento metodológico análisis disponibilidad de personal

Esta fase consistió en determinar la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinación de la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado a la entidad.
- Caracterización del personal disponible en la entidad.

A 31 de Diciembre de 2022, la entidad cuenta con 27 servidores públicos vinculados a la planta permanente de empleos de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		<b>Version</b> V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	V06-2023	
		<b>Página 7 de 12</b>	



<b>TOTAL SERVIDORES PLANTA DE PERSONAL</b>	<b>27</b>	<b>90%</b>
<b>No. de servidores en empleos de Carrera Administrativa</b>	<b>16</b>	<b>53.33%</b>
Profesional	1	
Técnico	3	
Profesional	1	
Técnico	3	
Asistencial	12	
<b>No. Servidores en empleos de Periodo De Prueba</b>	<b>0</b>	
<b>No. Servidores de Libre Nombramiento Remoción O de Periodo</b>	<b>10</b>	<b>30%</b>
Directivo	1	
Asesor	0	
Profesional	9	
Técnico	0	
Asistencial	0	
<b>No. Servidores en Provisionalidad</b>	<b>2</b>	<b>6.66%</b>
Directivo	0	
Asesor	0	
Profesional	0	
Técnico	0	
Asistencial	2	
<b>Vacantes Definitivas</b>	<b>3</b>	<b>10%</b>

Se puede observar que en la planta existen quince (15) empleados de carrera administrativa, dos (02) cargos vinculados mediante nombramiento provisional ya que son Pre pensionables, tres (03) vacantes definitiva, los restantes diez (10) son de Libre nombramiento y Remoción.

De otro lado, al analizar los estudios de educación formal del personal vinculado a la planta de personal de la entidad, se encuentra que está conformada con un buen número de profesionales de una gran gama de disciplinas académicas, lo que puede ser susceptible de aprovechamiento para la conformación de una planta global interdisciplinaria y polivalente; lo que sería más consecuente con las tendencias modernas de la gestión pública.

### 5.3. Medidas de Cobertura Necesidades Personal

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	V06-2023	
		<b>Página 8 de 12</b>	

- Provisión de vacancia definitiva en empleos de carrera mediante concurso deméritos.
- Racionalización de la planta de personal.

### **Provisión de vacantes definitivas en empleos de Carrera mediante concurso de Méritos.**

Dando continuidad a las gestiones iniciadas en el año 2016, la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, durante la vigencia fiscal 2022, adelantará los cometidos pertinentes con el fin de que la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC-, como órgano competente, dé inicio formal al proceso de selección meritocrático para garantizar la provisión de los empleos que hacen parte del Plan Anual de Vacantes mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Para ello, la Oficina de Talento Humano está dando cumplimiento a las listas de elegibles emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los cargos vacantes y en provisionalidad.



### **Provisión de vacantes definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Según Sentencia 824 de 2013 de la Corte Constitucional donde indica que los cargos de libre nombramiento y remoción son una excepción a la regla del sistema de carrera administrativa y el margen de la configuración del legislador en ese tema está limitado por la constitución. En particular, los cargos de libre nombramiento y remoción, a diferencia de los de carrera están sometidos a la voluntad del empleador en cuanto a su vinculación, permanencia y retiro. En estos casos, es él quien evalúa las capacidades y la idoneidad de los funcionarios.

Teniendo en cuenta lo anterior y las necesidades que presenta la ESE Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina, frente a Previsión de Recurso Humano, y con la aprobación del Comité Institucional de Desempeño y Evaluación, se Prevé crear un nuevo cargo para el 2022 denominado: Subgerente Asistencial; mediante el Libre Nombramiento.

### **Racionalización de la Planta**

Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b> TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		<b>Version</b> V06-2023	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	V06-2023	
		Página 9 de 12	

de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Oficina de Talento Humano y las estipulaciones consagradas en el Decreto 1083 de 2015.



Al respecto vale aclarar que de conformidad con las normas consagradas en la Ley 909 de 2004 y la jurisprudencia sobre la materia, a los colaboradores que la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Pilar de Medina reporte a la Comisión Nacional del Servicio para ser provistos mediante concurso de méritos no podrán modificárseles su sede trabajo y funciones, ya que la información que sea reportada en la OPEC hará parte integral de la respectiva convocatoria.

#### 5.4. Procedimiento Metodológico Identificación Fuentes De Financiación De Personal



Esta etapa se centró en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2023. Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos de la siguiente manera.

**Tabla No. 1**

RUBRO	DENOMINACION	VALOR
<b>2</b>	<b>Gastos</b>	<b>2,290,331,000.00</b>
<b>2.1</b>	<b>Funcionamiento</b>	<b>370,742,000.00</b>
<b>2.1.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>370,742,000.00</b>
<b>2.1.1.01</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>370,742,000.00</b>
<b>2.1.1.01.01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>260,071,000.00</b>
<b>2.1.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>260,071,000.00</b>
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	218,332,000.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	7,884,000.00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	6,192,000.00
<b>2.1.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>27,663,000.00</b>
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	18,691,000.00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	8,972,000.00
<b>2.1.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>97,093,000.00</b>
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	24,893,000.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	17,632,000.00

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Version</b>	
		V06-2023	
		<b>Página 10 de 12</b>	

2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	29,623,000.00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	8,841,000.00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	5,053,000.00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	6,631,000.00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	4,420,000.00
<b>2.1.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>13,578,000.00</b>
<b>2.1.1.01.03.001</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>13,578,000.00</b>
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	12,561,000.00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	1,017,000.00
<b>2.4</b>	<b>Gastos de operación comercial</b>	<b>1,919,589,000.00</b>
<b>2.4.1</b>	<b>Gastos de personal</b>	<b>1,919,589,000.00</b>
<b>2.4.1.01</b>	<b>Planta de personal permanente</b>	<b>1,919,589,000.00</b>
<b>2.4.1.01.01</b>	<b>Factores constitutivos de salario</b>	<b>1,919,589,000.00</b>
<b>2.4.1.01.01.001</b>	<b>Factores salariales comunes</b>	<b>1,291,843,000.00</b>
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	1,002,781,000.00
2.4.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	87,931,000.00
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1,545,000.00
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	36,359,000.00
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	26,530,000.00
<b>2.4.1.01.01.001.08</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>136,697,000.00</b>
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	92,363,000.00
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	44,334,000.00
<b>2.4.1.01.02</b>	<b>Contribuciones inherentes a la nómina</b>	<b>566,116,000.00</b>
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	123,134,000.00
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	87,220,000.00
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	192,058,000.00
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	54,139,000.00
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	41,892,000.00
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	40,604,000.00

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>Version</b>		
	V06-2023		
<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 11 de 12</b>		



2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	7,069,000.00
<b>2.4.1.01.03</b>	<b>Remuneraciones no constitutivas de factor salarial</b>	<b>61,630,000.00</b>
<b>2.4.1.01.03.001</b>	<b>Prestaciones sociales</b>	<b>61,630,000.00</b>
2.4.1.01.03.001.01	Vacaciones	30,407,000.00
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	26,531,000.00
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	4,692,000.00

Por la naturaleza de los cargos de personal asistencial de periodo fijo las vacantes se van presentando en la medida que culmina el periodo del Servicio Social Obligatorio:

MEDICINA

**Tabla No. 3**

No.	NO. DE PLAZA	CÓDIGO PLAZA	SEDE DE LA PLAZA	DURACIÓN	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	TIPO CONTRATO
1	296-M	2543800045011-2	ESE Región de Salud Medina	12 meses	11/10/2022	10/10/2023	Planta
2	110-M	2543800045011-5	ESE Región de Salud Medina	12 meses	08/02/2022	07/02/2023	Planta
3	109-M	2543800045011-4	ESE Región de Salud Medina	12 meses	26/05/2022	25/05/2023	Planta
4	295-M	2543800045011-1	ESE Región de Salud Medina	12 meses	13/01//2022	12/01/2023	Planta
5	108-M	2543800045011-3	ESE Región de Salud Medina	12 meses	08/02/2022	07/02/2023	Planta

 <b>HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR</b>	<b>PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA</b>
		TH-GD-PL 01	
	<b>Version</b>		
	V06-2023		
<b>MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)</b>	<b>Página 12 de 12</b>		

## ODONTOLOGÍA

**Tabla No. 4**

No.	No. DE PLAZA	Código Plaza	SEDE DE LA PLAZA	DURACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	TIPO CONTRATO
1	524-O	2543800045012-1	ESE Región de Salud Medina	12 meses	17/09/2022	16/09/2023	Planta
2	523-O	2543800045012-2	ESE Región de Salud Medina	12 meses	26/02/2022	25/02/2023	Planta

## BACTERIOLOGÍA

**Tabla No. 5**

No.	No. DE PLAZA	Código Plaza	SEDE DE LA PLAZA	DURACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	TIPO CONTRATO
1	311-B	2543800045014-1	ESE Región de Salud Medina	12 meses	23/12/2022	22/12/2023	Planta

## ENFERMERÍA

**Tabla No. 6**

No.	No. DE PLAZA	CODIGO PLAZA	SEDE DE LA PLAZA	DURACION	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN	TIPO CONTRATO
1	347-E	2543800045013-1	ESE Región de Salud Medina	12 meses	24/11/2022	23/11/2023	Planta

Si analizamos las tablas anteriores 3, 4, 5 y 6, se evidencia que todas las plazas provistas se encuentran ocupadas por contratos fijos, donde las vacantes se presentan en la medida que los empleos fijos van culminando y se prevé cada 3 meses al reportarse al Ministerio de Salud las plazas vigentes para el siguiente periodo (trimestre). Ahora bien, si el Ministerio de Salud no asigna profesional para ocupar dicha plaza, ó el profesional asignado renuncia a la vacante; el Hospital está en la facultad de buscar al personal que desee y esté en la facultad de ocupar dicha plaza.