





EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

VERSION 07

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Yadira Garzón Cárdenas	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
	Oscar Mauricio Sánchez Bayona	Apoyo Profesional en el Área de Talento Humano	
REVISÓ	Molchizu Arango Giraldo	Líder de Calidad	
	Carlos Andrés Bustos Nova	Líder de Planeación	
APROBÓ	Lina Yinneth Vega Hidalgo	Gerente	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 2 de 13	

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	Cambio de la plantilla y actualización de la vigencia
07	23/01/2024	Vigencia 2024





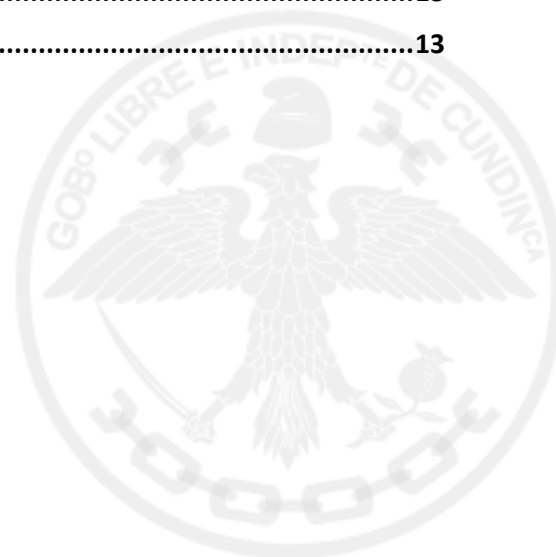


 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 3 de 13	

TABLA DE CONTENIDO

1.	<i>Objetivo</i>	4
2.	<i>Alcance</i>	4
3.	<i>Aspectos generales régimen jurídico de la planeación del recurso humano.</i>	4
4.	<i>Los planes de Previsión del Recurso Humano.</i>	5
5.	<i>Metodología</i>	6
5.1.	Referente Metodológico General	6
5.2.	Procedimiento metodológico análisis de necesidades de personal	6
5.3.	Procedimiento metodológico análisis disponibilidad de personal	7
5.4.	Medidas de Cobertura Necesidades Personal	8
5.6.	Provisión de vacantes definitivas en empleos de Libre Nombramiento y Remoción	9
5.7.	Racionalización de la Planta	9
6.	<i>Procedimiento metodológico identificación fuentes de financiación de personal</i>	9
6.1.	Medicina	12
6.2.	Odontología	12
6.3.	Bacteriología	13
6.4.	Enfermería	13



 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version	V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 4 de 13	

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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V02-2023	
		Página 5 de 13	

- 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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 6 de 13	

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

5.1. Referente Metodológico General

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la Empresa Social del Estado Región de Salud Medina para la vigencia 2024 se diseñó acogiendo 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.

5.2. 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 2024, estableciendo el número de empleos asignados por cada

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	V02-2023	
		Página 7 de 13	

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.



5.3. 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 2023, la entidad cuenta con 25 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:

TOTAL SERVIDORES PLANTA DE PERSONAL	30	100%
No. de servidores en empleos de Carrera Administrativa	15	50%
Profesional	1	
Técnico	3	
Asistencial	11	
No. Servidores en empleos de Periodo De Prueba	0	
No. Servidores de Libre Nombramiento Remoción O de Periodo	10	33.33%
Directivo	1	
Asesor	0	
Profesional	9	

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 8 de 13	

Técnico	0	
Asistencial	0	
No. Servidores en Provisionalidad	0	
Directivo	0	
Asesor	0	
Profesional	0	
Técnico	0	
Asistencial	0	
Vacantes Definitivas	5	16.67%

Se puede observar que en la planta existen quince (15) empleados de carrera administrativa, cinco (05) vacantes definitivas, 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.



5.4. Medidas de Cobertura Necesidades Personal

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2024, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

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

5.5. 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 Región de Salud Medina, durante la vigencia fiscal 2024, 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

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código TH-GD-PL 01	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		Version V02-2023	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 9 de 13	

mediante concurso de méritos, dando de este modo cabal cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo anterior y las necesidades que presenta la ESE Región de Salud Medina, frente a Previsión de Recurso Humano, y con la aprobación del Comité Institucional de Desempeño y Evaluación, la oficina de talento humano llevará a cabo el reporte de los cuatro (04) cargos vacantes de auxiliar de enfermería ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

5.6. 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 y se proveerá en Provisionalidad el cargo vacante de Medico General (01).

5.7. 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 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 Región de Salud 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.



6. Procedimiento metodológico identificación fuentes de financiación de personal

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 10 de 13		

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 2024. Los costos de la planta de personal se cubrirán con recursos de la siguiente manera.



Tabla No. 1

RUBRO	DENOMINACION	VALOR
2	Gastos	2,275,863,000.00
2.1	Funcionamiento	435,913,000.00
2.1.1	Gastos de personal	435,913,000.00
2.1.1.01	Planta de personal permanente	435,913,000.00
2.1.1.01.01	Factores constitutivos de salario	297,178,000.00
2.1.1.01.01.001	Factores salariales comunes	297,178,000.00
2.1.1.01.01.001.01	Sueldo básico	249,483,000.00
2.1.1.01.01.001.06	Prima de servicio	9,009,000.00
2.1.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	7,076,000.00
2.1.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	31,610,000.00
2.1.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	21,358,000.00
2.1.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	10,252,000.00
2.1.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	129,377,000.00
2.1.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	28,445,000.00
2.1.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	20,148,000.00
2.1.1.01.02.003	Aportes de cesantías	47,422,000.00
2.1.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	12,261,000.00
2.1.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	5,774,000.00
2.1.1.01.02.006	Aportes al ICBF	9,196,000.00
2.1.1.01.02.007	Aportes al SENA	6,131,000.00
2.1.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	9,358,000.00
2.1.1.01.03.001	Prestaciones sociales	9,358,000.00
2.1.1.01.03.001.01	Vacaciones	8,196,000.00
2.1.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	1,162,000.00
2.4	Gastos de operación comercial	1,839,950,000.00
2.4.1	Gastos de personal	1,839,950,000.00
2.4.1.01	Planta de personal permanente	1,839,950,000.00

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Version	
		V02-2023	
		Página 11 de 13	

2.4.1.01.01	Factores constitutivos de salario	1,275,424,000.00
2.4.1.01.01.001	Factores salariales comunes	1,149,335,000.00
2.4.1.01.01.001.01	Sueldo básico	997,330,000.00
2.4.1.01.01.001.02	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	86,810,000.00
2.4.1.01.01.001.05	Auxilio de transporte	1,843,000.00
2.4.1.01.01.001.06	Prima de servicio	37,344,000.00
2.4.1.01.01.001.07	Bonificación por servicios prestados	26,008,000.00
2.4.1.01.01.001.08	Prestaciones sociales	126,089,000.00
2.4.1.01.01.001.08.01	Prima de navidad	85,245,000.00
2.4.1.01.01.001.08.02	Prima de vacaciones	40,844,000.00
2.4.1.01.02	Contribuciones inherentes a la nómina	529,374,000.00
2.4.1.01.02.001	Aportes a la seguridad social en pensiones	123,566,000.00
2.4.1.01.02.002	Aportes a la seguridad social en salud	87,526,000.00
2.4.1.01.02.003	Aportes de cesantías	155,843,000.00
2.4.1.01.02.004	Aportes a cajas de compensación familiar	52,423,000.00
2.4.1.01.02.005	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	44,488,000.00
2.4.1.01.02.006	Aportes al ICBF	39,317,000.00
2.4.1.01.02.007	Aportes al SENA	26,211,000.00
2.4.1.01.03	Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	35,152,000.00
2.4.1.01.03.001	Prestaciones sociales	35,152,000.00
2.4.1.01.03.001.02	Indemnización por vacaciones	30,317,000.00
2.4.1.01.03.001.03	Bonificación especial de recreación	4,835,000.00

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:

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 12 de 13		

6.1. 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	06/11/2023	05/11/2024	Planta
2	110-M	2553000045021-3	Centro de Salud Paratebueno	12 meses	08/02/2023	07/02/2024	Planta
3	109-M	2543800045011-4	ESE Región de Salud Medina	12 meses	26/05/2023	25/05/2024	Planta
4	295-M	2553000045021-1	Centro de Salud Paratebueno	12 meses	13/01/2024	12/01/2025	Planta
5	108-M	2553000045021-2	Centro de Salud Paratebueno	12 meses	08/02/2023	07/02/2024	Planta

6.2. 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	17/09/2023	16/09/2024	Planta
2	523-O	2553000045022-1	Centro de Salud Paratebueno	12 meses	26/02/2023	25/02/2024	Planta

 HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL PILAR	PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	Código	 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD MEDINA
		TH-GD-PL 01	
	Version		
	V02-2023		
MACROPROCESO DE APOYO (GESTIÓN DE TALENTO HUMANO)	Página 13 de 13		

6.3. 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	23/12/2023	22/12/2024	Planta

6.4. 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	24/11/2023	23/11/2024	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.