
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 1 de 10</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	2
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	3
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.....	5
	<b>5.1. Metodología de construcción del Plan.....</b>	<b>5</b>
6.	MARCO NORMATIVO.....	6
7.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	6
	<b>7.1. Planta De Personal.....</b>	<b>7</b>
8.	COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS.....	9
9.	DESARROLLO.....	9
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN.....	9
11.	ANEXOS.....	9

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 2 de 10</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto, en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad. El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

Dentro de nuestro el plan de vacantes, la previsión de Recursos Humanos nos permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

La Previsión de Recursos Humanos se contrasta los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.


Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Definir las necesidades de las vacantes y previsión del talento humano para la planeación anual, técnica y económica, de tal manera que garantice una eficiente prestación de servicios de salud y el cumpliendo con de los objetivos institucionales dentro de una vigencia.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Determinar los empleos de vacancia definitiva, identificando denominación del cargo, código, grado y salario, como insumo para la previsión de empleos en la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama.
- Identificar las necesidades de personal de la entidad.
- Definir el mecanismo de previsión del recurso humano de la entidad

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 3 de 10</b>

- Crear las estrategias que permitan tener un cubrimiento de los requerimientos generados en materia de talento humano de manera cuantitativa y cualitativa.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL.

**Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

**Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1 del Decreto 1083 de 2015)

**Funcionario Público:** según la Sentencia C-681 de 2003, la corte constitucional define “las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el estado y en consecuencia son funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple, sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos; la clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4 de 1913 la cual, siguiendo el criterio finalista, define a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del estado.


**Gestión del talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define como: “ el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos incluido el reclutamiento, selección, capacitación, estímulos y evaluación del desempeño”. Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro”.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Servidor Público:** son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente, quienes están al servicio del estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la prevista por la constitución y las leyes

**Análisis de las necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

**Carrera Administrativa:** La carrera administrativa es 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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 4 de 10</b>

alguna. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2004)

**Comisión:** Es cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Función Pública, 2021)

**Diagnóstico:** es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal. (Coelho, 2019)

**Empleo:** el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.

**Empleados públicos y trabajadores oficiales:** Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)

**Empleos de 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)


**Empleos de nivel Asesor:** Agrupa 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

**Empleos de 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 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

**Empleos de 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Empleos de 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

**Empleos de libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios: Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo. Pertener a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020)

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 5 de 10</b>

**Empleos de Provisionalidad:** Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)

**Encargo:** Cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016)

**Perfil del Cargo:** También llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas. (Martínez D. 2022)

**Periodo de prueba en empleo de carrera:** El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2019)

**Plan de Previsión de Recursos Humanos:** es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005)

**Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2016)

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS


Para la formulación y ejecución del plan estratégico de talento humano del HRD, se tiene insumo el análisis del contexto estratégico de la entidad, así como el autodiagnóstico de la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, donde se identifican factores internos y externos que se deben tener en cuenta para la estructuración de las estrategias y acciones, de manera que se pueda proyectar una mediación oportuna que permita atender las diferentes necesidades y expectativas del talento humano de la entidad.

### 5.1. Metodología de construcción del Plan

Los componentes del plan estratégico de talento humano de la E.S.E Hospital Regional de Duitama se fundamenta en las dimensiones del SER, SABER, Y SABER HACER de las cuales se desprende una serie de programas y proyectos que permiten el logro de objetivos estratégicos.

De esta manera se cuenta con instrumentos que permitan construir el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad para la vigencia 2023, teniendo como fuentes las siguientes:

- Resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano de MIPG.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 6 de 10</b>

- Resultados del autodiagnóstico de Política de Gestión estratégica del Talento Humano – GETH (MIPG)
- Resultados de la autoevaluación de estándares de acreditación 2022.
- Medición del Clima Laboral.


## 6. MARCO NORMATIVO.

<b>Denominación</b>	<b>Fecha de emisión</b>	<b>Emisor</b>	<b>Descripción general / Aplicabilidad</b>
Ley 734 de 2002	Febrero 05	El congreso de Colombia	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004	Septiembre 23	El congreso de Colombia	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Decreto 1083 de 2015	Mayo 26	El presidente de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Circular 5 de 2014	Septiembre 18	Comisión Nacional del Servicio Civil	Sentencia C-288 de 2014 – Provisión de Plantas de Empleos Temporales
Circular 201610000000057 de 2016	Septiembre 22	Comisión Nacional del Servicio Civil	Cumplimiento de Normas Constitucionales y Legales en Materia de Carrera Administrativa – Concurso de Méritos.
Circular 20181000000027 de 2018	Febrero 7	Comisión Nacional del Servicio Civil	Deber de las entidades públicas del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.

## 7. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.

El Hospital Regional de Duitama se transformó en Empresa Social del Estado mediante Decreto 001525 del 27 de diciembre de 1995, constituyéndose en la primera Empresa social del Estado del Departamento de Boyacá. Posteriormente mediante Acuerdo 002 del 23 de mayo de 1996 se adoptó el estatuto general del Hospital. Como Entidad pública del orden departamental cuenta con una organización funcional en cabeza de la junta directiva, un Gerente, Subgerente Científico y Administrativo y personal necesario para garantizar el cumplimiento de su objeto y misión social, así como la posibilidad de ejercer sus funciones a través de la suscripción de convenios con entidades privadas, públicas o mediante contratos con operadores externos.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período y por último efectuar la

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 7 de 10</b>

estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.


### 7.1. Planta De Personal

La actual planta de personal fue aprobada mediante Acuerdo No 004 de 2021, el plan de cargos vigente para el año 2022 cuenta con una planta de personal de 44 cargos, de los cuales se encuentran provistos 39, vacantes 5 cargos de tal manera que la planta actual se presenta así:

**Tabla 1.** Planta de Personal 2022

<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>No DE CARGOS</b>
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>			
085	22	Gerente	1
090	10	Subgerente Administrativo	1
090	10	Subgerente Científico	1
<b>NIVEL ASESOR</b>			
105	4	Asesor	1
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>			
201	23	Tesorero General	1
211	48	Médico General	7
215	26	Almacenista	1
217	19	Profesional servicio social obligatorio - Médico	1
217	12	Profesional servicio social obligatorio - Enfermero	1
219	41	Profesional Universitario	1
237	27	Profesional área de la salud – Bacteriólogo 8 Hrs	2
243	34	Enfermero	1
243	33	Enfermero	6
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>			
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	12
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	1
407	27	Auxiliar Administrativo	1
		<b>TOTAL, PLANTA</b>	<b>39</b>

**Tabla 2.** Cargos vacantes 2022

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 8 de 10</b>

<b>Cod</b>	<b>Grado</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>No de Cargos</b>	<b>Horas/día/Cargo</b>	<b>SITUACIÓN ACTUAL</b>
<b>NIVEL PROFESIONAL</b>					
243	33	Enfermero	2	8	Vacantes
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>					
412	21	Auxiliar área de la salud – Aux. Enfermería	2	8	Vacantes
412	12	Auxiliar área de la salud – Aux. Laboratorio	1	8	Vacante
<b>TOTAL, CARGOS VACANTES</b>			<b>5</b>		

**Tabla 3.** Cargos provistos 2022

<b>CONCEPTO</b>	<b>VIGENCIA 2022</b>		
	<b>No TOTAL DE CARGOS DE LA PLANTA</b>	<b>No DE CARGOS PROVISTOS</b>	<b>No DE CARGOS VACANTES</b>
Libre Nombramiento y Remoción	44	4	0
Carrera Administrativa		29	5
Provisional		2	0
Rurales		2	0
Periodo Fijo		2	0
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>	<b>39</b>

Según acuerdo 02 del 20 marzo de 2007 en el cual nos dice que:


Numeral # 5: Que en desarrollo del proyecto de ajuste institucional se contempla que los cargos de los funcionarios pre-pensionables una vez renuncien en la entidad deben ser suprimidos.

Numeral 8: Que en cumplimiento del proyecto de ajuste institucional y el convenio de desempeño, firmado por el hospital se hace necesario suprimir estos cargos que han quedado vacantes.

**Tabla 4.** Temporales y contratistas que prestan sus servicios en la E.S.E. Hospital Regional de Duitama A 31 de diciembre de 2022:

<b>OPERADOR EXTERNO</b>	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO O LOGÍSTICA</b>	<b>PERSONAL ASISTENCIAL</b>	<b>TOTAL</b>
CONTRATACIÓN (CPS)	62	101	163
LABORAMOS	184	357	541
CORESMED	0	3	3
TRÉBOL	16	0	16
CORPOANESTESIA	0	9	9
MEDISENS	0	1	1
SOCIEDAD INTERNISTAS	0	1	1
G.E VINCULAMOS	52	0	52
SUMERSRVI	15	0	15



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 9 de 10</b>

ESTUDIANTES	0	58	58
<b>TOTALES</b>	<b>329</b>	<b>530</b>	<b>859</b>

## 8. COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS.

El Programa Estratégico de Talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano. Los programas que hacen parte integral de este plan permiten lograr la gestión integral del talento humano de la entidad, a través del desarrollo de planes que abarcan las fases de ingreso, permanencia y retiro. Es así, que se construye y complementa a través de la definición y ejecución de los siguientes subprogramas y programas:

## 9. DESARROLLO

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil de los retiros e ingresos de empleados públicos	Plan Actualizado	Líder de Gestión del Talento Humano	Abril / Diciembre
	Gestionar jornada de evaluación y ajuste si es necesario del Plan de Cargos y conformación de planta de personal para 2022 a la Junta Directiva de la E.S.E Hospital Regional de Duitama	Acuerdo Junta Directiva	Asesor Jurídico	Junio


## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN.

Defina una herramienta de medición del Plan, sugiera indicadores de impacto relacionados con el Plan, se recomienda 1 o 2 indicadores comenzando el ejercicio de Planeación

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META PARA LA VIGENCIA
<b>Ejecución del Plan Anual de Vacantes</b>	No de acciones programadas para el Plan Anual de Vacantes / Total de acciones programadas en el Plan Anual de Vacantes	100%

## 11. ANEXOS

No aplica

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-ATH-PL-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 01</b>
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>Fecha: 31 de enero de 2023</b> <b>Página 10 de 10</b>

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaboro</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
01	26/01/2023	Yury Johana Gutiérrez cárdenas Claudia Marcela Avella Pérez	Ajuste del Plan

<b>Revisión y Aprobación</b>		
<b>Elaborado/Modificado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Yury Johana Gutiérrez cárdenas Claudia Marcela Avella Pérez	Líder de talento humano Profesional de apoyo talento humano	26/01/2023
<b>Revisado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Andrea Milena Benítez	Líder de Planeación	30/01/2023
<b>Aprobado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Lifan Mauricio Camacho Molano	Gerente	31/01/2023