



E.S.E. HOSPITAL LOCAL
CONCORDIA
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA



**Gobernación
DEL MAGDALENA**

PLAN INSTITUCIONAL DE VACANTES

2026

E.S.E. Hospital Local de Concordia

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA





	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 1 de 14

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4. ALCANCE	3
5. DEFINICIONES	4
6. MARCO CONCEPTUAL	5
7. MARCO NORMATIVO	6
8. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN	8
9. PLAN DE CARGOS 2026	12
10. APROBACIÓN	13

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 2 de 14

1. INTRODUCCIÓN


El Plan Anual de Vacantes constituye un instrumento de planeación del talento humano que tiene como finalidad estructurar, consolidar y actualizar de manera sistemática la información relacionada con los cargos vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, con el propósito de programar oportunamente la provisión de los empleos que presenten vacancia definitiva o temporal, sin que ello afecte la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación del servicio público de salud.

Este plan permite identificar los empleos vacantes existentes y los que se generen durante la vigencia, establecer el número de cargos a proveer, definir los perfiles requeridos y prever los mecanismos de provisión que resulten procedentes, de conformidad con la naturaleza del empleo y la disponibilidad presupuestal de la entidad. De igual forma, facilita la programación de los procedimientos de selección que deban adelantarse y la actualización permanente de la información de vacancias, en la medida en que estas se cubran o se presenten nuevas necesidades de personal.

El Plan Anual de Vacantes se articula con los demás instrumentos de gestión del talento humano y de planeación institucional, y constituye una herramienta fundamental para determinar las necesidades reales de la planta de personal, orientadas al adecuado cumplimiento de las funciones misionales, estratégicas y de apoyo de la E.S.E. Hospital Local de Concordia.

Adicionalmente, este plan contribuye al fortalecimiento de los procesos de gestión administrativa, promueve la igualdad de oportunidades para el acceso y la permanencia en el empleo público, y favorece la estabilidad laboral, en armonía con los principios de mérito, transparencia y legalidad. En este sentido, su formulación y ejecución se desarrollan de conformidad con las políticas y lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, así como con la normatividad vigente que regula la provisión de empleos públicos.

Los empleos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional, según corresponda, atendiendo la naturaleza del cargo —ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción— y los términos y condiciones previstos en la legislación aplicable.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 3 de 14

2. OBJETIVO GENERAL


Planear de manera anticipada y organizada las vacantes anuales del talento humano de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, con el fin de prever las necesidades de la planta de personal y garantizar la continuidad, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y consolidar las vacantes definitivas y temporales existentes en la planta de personal de la E.S.E. Hospital Local de Concordia.
- Actualizar de manera permanente la información relacionada con los empleos vacantes, conforme se presenten nuevas vacancias o se provean las existentes.
- Programar los mecanismos de provisión de los empleos vacantes, de acuerdo con la naturaleza del cargo, la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal de la entidad.
- Determinar los perfiles y el número de cargos que deban ser objeto de provisión durante la vigencia, en función de las necesidades institucionales.
- Contribuir al adecuado funcionamiento de los servicios asistenciales y administrativos, garantizando la continuidad en la prestación del servicio público de salud.
- Articular el Plan Anual de Vacantes con los demás instrumentos de planeación y gestión del talento humano de la entidad.

4. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Concordia aplica a todos los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, tanto del nivel asistencial como administrativo, que se encuentren en situación de vacancia definitiva o temporal, así como a aquellas vacantes que se generen durante la vigencia correspondiente.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 4 de 14

Este plan comprende la identificación, actualización y programación de la provisión de los empleos vacantes, de conformidad con la naturaleza del cargo, los perfiles requeridos, la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente aplicable, y se ejecutará en articulación con los demás instrumentos de planeación y gestión del talento humano de la entidad.


5. DEFINICIONES

Empleo Público: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Decreto 770 de 2005, el empleo público se define como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, así como las competencias requeridas para su adecuado desempeño, con el propósito de contribuir al cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Así mismo, el citado decreto establece que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para el ejercicio de los empleos públicos serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los lineamientos definidos por el Gobierno Nacional y conforme a los parámetros señalados en la norma, salvo aquellos empleos cuyas funciones y requisitos se encuentren expresamente determinados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones: De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, y atendiendo la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades y organismos públicos se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos. Estos empleos se enmarcan dentro del régimen de Gerencia Pública.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar de manera directa a los servidores públicos de la alta dirección.
- **Nivel Profesional:** Incluye los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de conocimientos propios de una carrera profesional

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 5 de 14

reconocida por la ley, diferente a la técnica profesional y tecnológica. Según su complejidad y las competencias exigidas, estos empleos pueden conllevar funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar planes, programas y proyectos institucionales.


- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como aquellas relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Abarca los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias a las tareas propias de los niveles superiores, o labores caracterizadas por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de planeación y gestión del talento humano que tiene como finalidad administrar, consolidar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes en las entidades públicas, con el fin de programar de manera oportuna la provisión de los empleos que presenten vacancia definitiva y que deban ser provistos en la vigencia fiscal siguiente, siempre que se cuente con la respectiva disponibilidad presupuestal.

Este instrumento se diferencia del Plan de Provisión de Empleos Vacantes en que este último constituye una herramienta de planeación a mediano y largo plazo, orientada a la provisión del personal conforme al Plan Estratégico de Talento Humano, mientras que el Plan Anual de Vacantes se enfoca en la programación de la provisión de los empleos vacantes que se proyectan para la vigencia inmediata siguiente, atendiendo las necesidades reales de la entidad y su capacidad presupuestal.

El Plan Anual de Vacantes se constituye, además, en una herramienta fundamental para que el Gobierno Nacional cuente con información confiable y actualizada sobre la oferta real de empleo público en el país, lo cual permite establecer lineamientos para la racionalización y optimización de los procesos de selección, la adecuada programación de los recursos financieros que estos demandan y el fortalecimiento de la eficiencia organizacional en las entidades del Estado.

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 6 de 14

En este sentido, la información derivada del Plan Anual de Vacantes sirve de insumo para que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP pueda formular, orientar y evaluar políticas públicas dirigidas al mejoramiento de la gestión del talento humano y al fortalecimiento institucional del sector público.


Con el propósito de garantizar su utilización como herramienta de planeación del recurso humano y formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en particular sus artículos 14 y 15, asigna al Departamento Administrativo de la Función Pública y a las Unidades de Personal de las entidades públicas la función de elaborar, consolidar y remitir los Planes Anuales de Vacantes a las instancias correspondientes, de conformidad con la normatividad vigente.

7. MARCO NORMATIVO


El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se fundamenta en la normativa constitucional, legal y reglamentaria que regula la gestión del talento humano, la planeación institucional y la provisión de empleos públicos en las entidades del Estado, en especial en aquellas disposiciones que desarrollan el principio de mérito, la eficiencia administrativa y la articulación de la planeación con la gestión.

A continuación, se relaciona el marco normativo aplicable:

Norma	Artículo / Aspecto relevante	Contenido aplicable al Plan Anual de Vacantes
Constitución de Colombia	Art. 125	Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, salvo las excepciones constitucionales y legales, y que el ingreso y ascenso se realizará con base en el mérito.
Acuerdo No. 020 de 1996	General	Acto de creación y organización de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, que define su estructura administrativa y régimen de personal.
Ley 489 de 1998	Art. 17	Establece principios de la función administrativa y la obligación de organizar la gestión institucional de manera eficiente.

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 7 de 14

Decreto Ley 1567 de 1998	General	Regula el sistema de estímulos y el desarrollo administrativo, como parte integral de la gestión del talento humano.
Ley 909 de 2004	Art. 15, literal b)	Asigna a las entidades públicas la función de elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
Ley 909 de 2004	Art. 14 y 15	Define las funciones del DAFP y de las Unidades de Personal en materia de planeación y gestión del empleo público.
Decreto 1227 de 2005	General	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
Decreto 2482 de 2012	Art. 3, literal c)	Establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, incluyendo la Gestión del Talento Humano y el Plan Anual de Vacantes como instrumento obligatorio.
Decreto 1083 de 2015	Art. 2.2.22.3	Adopta las políticas de Desarrollo Administrativo, incluyendo la gestión del talento humano y el Plan Anual de Vacantes como parte de dicha política.
Decreto 648 de 2017	General	Modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, fortaleciendo la articulación de la gestión del talento humano con la planeación institucional.
Decreto 1499 de 2017	Capítulo 3	Actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando el Plan Anual de Vacantes como instrumento obligatorio de la dimensión de Talento Humano.
Lineamientos DAFP	Vigentes	Orientan la elaboración, seguimiento y reporte del Plan Anual de Vacantes como insumo para la planeación del empleo público.

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA <small>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA</small>	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 8 de 14

8. METODOLOGÍA PARA LA PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Concordia se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos en el Capítulo 4 del documento “Lineamientos para la elaboración del Plan de Vacantes” expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual promueve la implementación de planes de acción orientados a generar impacto en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La metodología adoptada busca garantizar la identificación oportuna de las vacantes, la actualización permanente de la información, y la aplicación de los mecanismos de provisión previstos en la normatividad vigente, asegurando la continuidad en la prestación del servicio público de salud.

El funcionario responsable del proceso de Gestión del Talento Humano, o quien haga sus veces, será el encargado de informar, registrar y actualizar mensualmente la información relacionada con los cargos vacantes, cada vez que se presente una vacancia definitiva o temporal, cualquiera sea la causa que la origine, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004. Para tal efecto, la entidad contará con una base de datos institucional diseñada para la administración y seguimiento de las vacantes.


La información será registrada utilizando el formato establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ajustado por el área de Gestión Humana de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, de acuerdo con las particularidades de su planta de personal.

8.1 Metodología de provisión de vacantes a corto plazo

Proceso de selección

Los empleos públicos de la E.S.E. Hospital Local de Concordia podrán ser provistos de manera definitiva o transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional, según la naturaleza del cargo y las disposiciones legales vigentes.

Con el fin de garantizar una provisión adecuada de los cargos, se realizará una **verificación bimestral de las vacantes** que se generen por causales tales como renuncia, pensión, invalidez, fallecimiento u otras previstas en la ley.

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 9 de 14

La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa, a través de encargo o nombramiento provisional, se efectuará conforme a lo establecido por la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, en especial lo dispuesto en la **Circular No. 003 del 11 de junio de 2014**.

En el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, estos serán provistos mediante **nombramiento ordinario**, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y del procedimiento previsto en la Ley 909 de 2004.


La decisión de dar continuidad o finalizar los encargos corresponde a una facultad exclusiva del nominador, la cual deberá ejercerse conforme a la normatividad vigente.

El encargo podrá darse por terminado, entre otras, por las siguientes causales:

- Renuncia al encargo.
- Evaluación del desempeño no satisfactoria.
- Decisión motivada del nominador, conforme al artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015.
- Pérdida de los derechos de carrera administrativa.
- Aceptación de designación para el ejercicio de otro empleo.
- Imposición de sanción disciplinaria consistente en suspensión o destitución.
- Provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

El **nombramiento provisional** procederá de manera excepcional y únicamente cuando no existan servidores de carrera que puedan ser encargados, de conformidad con el Decreto 4968 de 2007 y el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, con el fin de garantizar la eficiencia en la función administrativa y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Este tipo de nombramiento refleja una relación laboral de carácter precario y procede únicamente cuando en la planta de personal no existan empleados de carrera que reúnan los requisitos para ser encargados. La declaratoria de insubsistencia de un nombramiento provisional deberá realizarse mediante acto

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 10 de 14

administrativo motivado, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.4 del Decreto 1083 de 2015 y la jurisprudencia constitucional, en especial la Sentencia SU-917 de 2010.

Provisión de empleos de carácter temporal

De conformidad con el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, el ingreso a los empleos temporales se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de las listas. En caso de no ser posible su utilización, se adelantará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los aspirantes.


La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la **Circular 005 de 2014**, estableció el siguiente orden para la provisión de empleos temporales:

- Utilización de listas de elegibles vigentes administradas por la CNSC, previa autorización.
- En ausencia de listas de elegibles, priorización de servidores de carrera administrativa que cumplan los requisitos y laboren en la misma entidad.
- Garantía de la libre concurrencia mediante convocatoria pública, publicada en la página web institucional, atendiendo los factores objetivos señalados en la Sentencia C-288 de 2014.

Proceso de selección de empleos de carrera administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará conforme al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017, así:

1. Reintegro ordenado por autoridad judicial.
2. Traslado de empleado de carrera en condición de desplazamiento por violencia.
3. Reincorporación de servidores cuyo cargo haya sido suprimido.
4. Nombramiento con la persona que ocupe el primer lugar en lista de elegibles vigente.

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 11 de 14

Cuando no sea posible la provisión del empleo por los mecanismos anteriores, se adelantará el proceso de selección correspondiente.

En los casos en que las listas de elegibles cuenten con un número inferior de aspirantes frente a los empleos ofertados, la administración deberá observar criterios de protección especial, tales como enfermedad catastrófica, discapacidad, condición de padre o madre cabeza de familia, prepensionados o fuero sindical.

Proceso de selección de empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos mediante nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo, conforme a la Ley 909 de 2004.

8.2 Condiciones para la movilidad laboral

De conformidad con el artículo 2.2.5.4.2 del Decreto 648 de 2017, la E.S.E. Hospital Local de Concordia podrá efectuar movimientos de personal mediante traslado, permuta, encargo, reubicación o ascenso, siempre que se cumplan los requisitos legales y no se afecte la prestación del servicio.


Los traslados y permutas procederán por necesidades del servicio o a solicitud del servidor, siempre que no impliquen condiciones menos favorables y cuenten con la autorización correspondiente mediante acto administrativo.

8.3 Condiciones de permanencia

La permanencia en el servicio estará sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en el artículo 37 de la Ley 909 de 2004: mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público, aplicables a los empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, según corresponda.

8.4 Condiciones para el retiro

El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y deberá efectuarse conforme a las causales establecidas en la Constitución Política y la ley. En los empleos de carrera administrativa, el retiro es de carácter reglado y

 E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 12 de 14


debe realizarse mediante acto administrativo motivado; en los empleos de libre nombramiento y remoción, la competencia es discrecional.

De acuerdo con el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017, las causales de retiro incluyen, entre otras, la pensión de jubilación, la edad de retiro forzoso, la renuncia aceptada, la destitución disciplinaria, la supresión del empleo y la muerte.

Para efectos de planeación, la E.S.E. Hospital Local de Concordia prevé principalmente las causales de retiro por pensión de jubilación o vejez y edad de retiro forzoso, para lo cual se adelanta un análisis permanente de las hojas de vida del personal de planta, con el fin de anticipar la generación de vacantes y mantener actualizado el Plan Anual de Vacantes-

9. PLAN DE CARGOS 2026

SALARIO 2023	Nº CARGOS	NºH/ CON T.	INCRE. % 2023	CO D.	CARGO	ASIGNACION BASICA 2025	INCRE. % PROYE	TOTAL, MES 2026	Nº MES ES	TOTAL, AÑO 2026
NIVEL DIRECTIVO										
\$ 6.972.116	1	8	6%	85	Gerente E.S.E	\$ 7.460.164	5%	\$ 7.840.632	12	\$ 94.087.588
\$ 6.972.116	1	8			SUBTOTAL	\$ 7.460.164		\$ 7.840.632		\$ 94.087.588
NIVEL PROFESIONAL										
\$ 6.464.040	1	8	6%	211	médico general	\$ 7.149.818	5%	\$ 7.514.459	12	\$ 90.173.505
\$ 6.464.040	3	24	6%	211	médico general S.S.O.	\$ 7.149.818	5%	\$ 7.514.459	12	\$ 270.520.514
\$ 3.519.758	1	8	6%	211	odontólogo S.S.O.	\$ 3.730.943	5%	\$ 3.921.221	12	\$ 47.054.653
\$ 16.447.838	5	40			SUBTOTAL	\$ 18.030.579		\$ 18.950.139		\$ 407.748.672
NIVEL TECNICO										
\$ 2.813.604	1	8	6%	232	Tec Admón. Estad	\$ 3.010.557	5%	\$ 3.164.095	12	\$ 37.969.145
\$ 2.813.604	1	8			SUBTOTAL	\$ 3.010.557		\$ 3.164.095		\$ 37.969.145
NIVEL ASISTENCIAL										
\$ 2.421.511	2	16	6%	412	auxiliar área (enfermera)	\$ 2.591.016	5%	\$ 2.723.158	12	\$ 65.355.788
\$ 1.736.495	8	64	6%	412	auxiliar de área (promotora)	\$ 1.858.050	5%	\$ 1.952.811	12	\$ 187.469.813
\$ 1.850.263	1	8	6%	487	conductor	\$ 1.979.782	5%	\$ 2.080.751	12	\$ 24.969.011
\$ 1.609.114	1	8	6%	480	Celador	\$ 1.721.752	5%	\$ 1.809.561	12	\$ 21.714.736
\$ 1.560.832	1	8	6%	480	Servicios Generales	\$ 1.670.091	5%	\$ 1.755.266	12	\$ 21.063.188
\$ 9.178.215	13	104			SUBTOTAL	\$ 9.820.691		\$ 10.321.546		\$ 320.572.535
\$ 35.411.773	20	160			TOTAL	\$ 38.321.991		\$ 40.276.413		\$ 860.377.940

	PLAN ANUAL DE VACANTES - 2026	Código: HLC-TH-PAV-2026
		Versión: 1.2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 13 de 14

10. APROBACIÓN

El presente Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. Hospital Local de Concordia fue elaborado conforme a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y de acuerdo con la normatividad vigente que regula la gestión del talento humano y la provisión de empleos públicos.

Una vez revisado y validado por el área de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes será sometido a consideración de la Gerencia de la E.S.E. Hospital Local de Concordia, instancia competente para su aprobación, y entrará en vigencia a partir de la fecha de su adopción mediante el acto administrativo correspondiente.

El presente plan regirá durante la vigencia establecida y será objeto de seguimiento y actualización permanente, conforme a las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestal y los cambios normativos que resulten aplicables.



GRECY SALAS PÉREZ
GERENTE

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE