

Plan anual de *Vacantes y de Previsión*

DEL TALENTO HUMANO

2025



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4.	METODOLOGÍA	4
5.	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	4
6.	MARCO LEGAL.....	4
7.	ESTRUCTURA DE LA PLANTA.....	6
8.	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL	7
9.	DIAGNÓSTICO	10
9.1	Provisión transitoria de empleos vacantes.....	10
9.2	Proyección retiro por edad de jubilación.....	11
9.3	Retiros generados	12
10.	PROVISIÓN DE EMPLEOS	12
10.1	Fase de formulación del Plan	12
10.1.1	Programación de Medidas de Cobertura	12
10.1.2	Medidas internas.....	13
10.1.3	Medidas Externas	14
10.1.4	Manejo de situaciones administrativas	14
11.	ACTIVIDADES PROGRAMADAS.....	15

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Previsión del Talento Humano y Vacantes es un instrumento que busca administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez con el propósito de que la entidad pueda planificar la provisión de los cargos. Este Plan es una herramienta necesaria para contar con la oferta real de empleos y definir políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano.

De este modo, programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, garantiza el adecuado funcionamiento de los servicios prestados, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en el empleo.

2. OBJETIVO GENERAL

Actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva, con el fin de no afectar el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

4. METODOLOGÍA

Para elaborar este Plan Anual de Vacantes, se tuvo en cuenta los lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de la Administración Pública ESAP. Por esta razón se incluye la relación de los empleos con vacancias definitivas que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal y que se deben proveer conforme lo establece la Ley 909 de 2004 para garantizar la adecuada prestación del servicio. En este plan se detalla la situación actual de estas vacancias definitivas que están sin proveer o están ocupadas mediante provisionalidades y encargos.

5. ENFOQUE DIFERENCIAL

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene contempladas las estrategias y actividades diferenciales para la atención de la población, teniendo en cuenta las características particulares de estas, tales como: condición física, sociocultural, creencias religiosas, identidad de género, entre otras (Ver documento HMFS-DC-0318 - Calidad- Enfoque diferencial).

6. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes, para los empleados de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez es, entre otros, el siguiente:

➤ **Ley 909 de 2004**

Artículo 15. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos. b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

➤ **Decreto 1227 de 2005**

Artículo 110. Las entidades y organismos que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 909 de 2004, para dar cumplimiento al artículo transitorio de la misma, deberán enviar al Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del mes siguiente a la publicación del presente decreto la información relacionada con el número de cargos vacantes definitivamente de carrera administrativa por nivel jerárquico y grado salarial, los cuales deberán ser sometidos a concurso público de méritos por estar provistos de manera temporal, mediante encargo o nombramiento provisional.

➤ **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”.

Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.

7. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente los procesos y subprocesos de la entidad, señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.

 <p>Marco Fidel Suárez Compromiso de Vida</p>	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

8. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

La planta actual de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez esta soportada en el Acuerdo 020 del 30 de octubre de 2017, Por medio del cual se suprime 5 plazas de Médicos-especialistas, código 213, grado 1 y se crean 7 cargos: 4 Direcciones, 1 asesoría y 2 profesionales universitarios. Estas plazas se encuentran clasificadas por tipo de vinculación y nivel jerárquico.

NIVEL DIRECTIVO

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2024	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	03	Gerente	16.286.929	1	1	0
090	02	Subgerente - Científico	10.326.736	1	1	0
090	02	Subgerente - Administrativo y Financiero	10.326.736	1	1	0
009	01	Director Gestión Humana	7.876.170	1	1	0
009	01	Director Financiero	7.876.170	1	1	0
009	01	Director Urgencias	7.876.170	1	1	0
009	01	Director Hospitalización	7.876.170	1	0	1

NIVEL DE ASESOR

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2024	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	01	Asesor - Calidad	7.876.170	1	1	0
105	01	Asesor - Control Interno	7.876.170	1	1	0
115	01	Asesor - Jurídico	7.876.170	1	1	0

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

NIVEL PROFESIONAL

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2024	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
213	07	Médico Especialista - Internista	11.284.766	3	2	1
213	07	Médico Especialista - Ginecólogo	11.284.766	4	3	1
213	07	Médico Especialista - Cirujano	11.284.766	4	4	0
213	07	Médico Especialista - Anestesiólogo	11.284.766	1	1	0
219	05	Profesional Universitario - facturación, cartera y glosas	7.428.455	1	1	0
219	04	Profesional Universitario - Contador	6.733.257	1	1	0
211	06	Médico general	7.428.455	1	1	0
211	01	Médico general - medio tiempo	3.714.229	1	1	0
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	5.389.983	4	2	2
237	04	Profesional Universitario Área de la Salud - Químico Farmacéutico	6.733.258	1	1	0
243	03	Enfermera	4.989.805	7	6	1

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

NIVEL TÉCNICO

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2024	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
367	01	Técnico Administrativo - almacenista auxiliar	2.861.135	1	0	1
367	02	Técnico Administrativo - Sistemas	3.785.183	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Facturación	4.183.334	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Presupuesto	4.183.334	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Sistemas de Información en salud	4.183.334	1	0	1
367	03	Técnico Administrativo - Suministros	4.183.334	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Tesorería	4.183.334	1	1	0
323	03	Técnico Área Salud - Imágenes Diagnósticas	4.183.334	2	1	1
323	03	Técnico Área Salud - Regente Farmacia	4.183.334	1	1	0

NIVEL ASISTENCIAL

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2024	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
407	03	Auxiliar administrativo	2.665.355	10	9	1
407	07	Auxiliar administrativo	3.178.129	1	0	1
412	03	Auxiliar Área Salud - Farmacia	2.665.355	1	1	0
412	03	Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	2.665.355	3	3	0
412	04	Auxiliar Área Salud - Rayos X	2.620.587	1	0	1
412	05	Auxiliar Área Salud - Enfermería	2.850.822	34	33	1
440	06	Secretaria	2.984.718	2	2	0
Total				100	87	13

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

El Hospital inició el año 2025 con una planta de personal compuesta por 87 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

PLANTA DE PERSONAL 2025	
PERIODO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO	7
CARRERA ADMINISTRATIVA	9
PROVISIONAL	68
ENCARGO	1

ADMINISTRATIVOS	ASISTENCIALES	TOTAL
25	62	87

9. DIAGNÓSTICO

9.1 Provisión transitoria de empleos vacantes

La Dirección de Gestión Humana identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2025, por las 13 vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2024:

Código	Grado	Denominación	Nivel	Vacantes
367	03	Técnico - Sistemas de información en salud	Técnico	1
367	01	Técnico Administrativo - almacenista auxiliar	Técnico	1
407	03	Auxiliar administrativo	Asistencial	1
407	07	Auxiliar administrativo	Asistencial	1
009	01	Director hospitalización	Directivo	1
Subtotales cargos administrativos				5
412	05	Auxiliar en salud - enfermería	Asistencial	1
412	04	Auxiliar en salud - Rayos X	Asistencial	1
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	Profesional	2
213	07	Médico especialista -Internista	Profesional	1

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

213	07	Médico especialista -Ginecólogo	Profesional	1
243	03	Enfermera	Profesional	1
323	03	Técnico Área Salud - Imágenes Diagnósticas	Técnico	1
Subtotal cargos asistenciales				8

9.2 Proyección retiro por edad de jubilación

El área de gestión humana realizó revisión de hojas de vida de sus funcionarios con el fin de establecer proyección de vacantes por retiro de cumplimiento pensión de jubilación por vejez, teniendo como resultado que para la vigencia 2025 el siguiente número de funcionarios que cumplen los requisitos de pensión.

Cargo	Femenino	Masculino
Asesor - Control Interno		1
Auxiliar administrativo	2	1
Auxiliar Área Salud - Enfermería	4	
Director Urgencias y Centro Regulador	1	
Enfermera	2	
Médico especialista - Ginecólogo	1	
Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	1	
Médico especialista - Cirujano	1	
Técnico Administrativo - Suministros	1	
Técnico Administrativo - Tesorería	1	
TOTAL	14	2

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y, por tanto, se atenderán en su debido momento.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

9.3 Retiros generados

para el año 2024 se generaron 12 retiros

RETIROS		
CARGO	CANTIDAD	MOTIVO
Auxiliar en salud - enfermería	3	Pensión de vejez
Médico especialista - ginecólogo	1	Pensión de vejez
Director financiero	1	Renuncia Voluntaria
Asesor jurídico	1	Renuncia Voluntaria
Técnico área salud - id	1	Pensión de vejez
Técnico auxiliar - almacenista	1	Pensión de vejez
Bacteriólogo	1	Pensión de vejez
Médico especialista	1	Pensión de vejez
Enfermero	1	Pensión de vejez
Auxiliar administrativo	1	Renuncia Voluntaria

10. PROVISIÓN DE EMPLEOS

10.1 Fase de formulación del Plan

El Plan de Previsión de Talento humano se desarrolla a través de un análisis de las necesidades, disponibilidad de personal y las medidas a las que se puede recurrir para saldar estas diferencias.

10.1.1 Programación de Medidas de Cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el director de Talento Humano contrasta las dos informaciones, de lo cual se pueden detectar situaciones como las siguientes:

- Que la entidad preste déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

- Que el déficit obedezca a que los servidores que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- Que el déficit se presente porque la entidad no cuente ni con el número ni con la calidad de personal requerido.
- Que se presenten excesos de recursos humanos.

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de personal deben ser presentadas oportunamente, por cuanto a partir de ellas se definirán las alternativas para atender las situaciones detectadas. Para ello se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientadores en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

10.1.2 Medidas internas

En caso de déficit de personal, la ESE podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

Capacitación y desarrollo: En el plan institucional de capacitación, la ESE debe prever medidas que permita desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal

Reubicación de personal: Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimientos requeridos en otras dependencias, sin que con ello afecte el desempeño de las áreas. Al respecto, conviene que la entidad tenga políticas claramente definidas; en ausencia de estas se pueden realizar

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

encuestas para indagar los intereses de los servidores públicos sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas.

10.1.3 Medidas Externas

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de medidas internas, se debe acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por medio de contratación (en sus diferentes modalidades).

Frente a los procesos de selección es importante que la ESE tenga presente la importancia de tener datos actualizados sobre el número de empleados con vacancia definitiva que se deban proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

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

10.1.4 Manejo de situaciones administrativas

Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.

Los empleos en vacancia definitiva (Profesional, Técnico y Asistenciales), se realizarán a través de la figura de la provisionalidad o encargo para personal en carrera administrativa, de acuerdo con la Ley 909 de 2004. los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional, con nombramiento temporal o empleados de otra naturaleza, No pueden ser sujeto de encargo.

Los cargos en los cuales no se cuente con el personal de carrera administrativa para ser encargado, se proveerán mediante la figura de provisionalidad previa verificación del cumplimiento de requisitos, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales y la normatividad vigente

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

Por consiguiente:

El área de Gestión Humana de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, a través de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, reportó 7 vacantes que corresponden a funcionarios en carrera administrativa

11. ACTIVIDADES PROGRAMADAS

- Presentar semestralmente en el comité de gerencia (julio y enero de cada año) el estudio de vacantes y su provisión. Cargos vacantes sin proveer, cargos vacantes en encargo, cargos vacantes con personal en provisionalidad y cargo vacantes con nombramiento temporal.
- Revisar semestralmente las hojas de vida de los funcionarios (julio y enero de cada año) con el fin de establecer proyección de vacantes de año 2025 y presentar informe en el Comité de Gerencia.
- Reportar oportunamente a la OPEC las novedades de vacantes generadas.
- Para el año 2025, se prevé participar en las convocatorias organizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Actualmente, se están llevando a cabo procesos de actualización de la información en la plataforma, la cual incluye los salarios establecidos en 2024 y las vacantes resultantes de los retiros ocurridos durante este período. Se anticipa que, para el mes de julio, la ESE obtenga la aprobación de la CNSC para dar inicio formal al proceso de convocatoria.

	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: HMFS-DC-0041
		Versión: 05
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Dirección de Gestión Humana

REVISIÓN Y APROBACIÓN		
ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
Nombre: Daniel Esteban Bravo Henao	Nombre: Lency Naranjo Zuluaga	Nombre: Julián Felipe Pineda Velásquez
Cargo: Director Gestión Humana	Cargo: Subgerente científica	Cargo: Gerente

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE	
01	Enero 2021	Creación del documento	Director Humana	Gestión
02	Enero 2022	Actualización del documento	Director Humana	Gestión
03	Enero 2023	Actualización del documento	Director Humana	Gestión
04	Enero de 2024	Actualización anual del documento	Director Humana	Gestión
05	Enero de 2025	Actualización de planta actual en nivel directivo, profesional, técnico y asistencial	Director Humana	Gestión