

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE  
PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO**




ESE Hospital

**Marco Fidel Suárez**


Compromiso de Vida

**2024**

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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.....	10
9.3	Retiros generados .....	11
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 .....	13
10.1.4	Manejo de situaciones administrativas .....	14
11.	ACTIVIDADES PROGRAMADAS.....	14

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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


	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> 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 2023	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
085	03	Gerente	14.688.789	1	1	0
090	02	Subgerente - Científico	9.313.435	1	1	0
090	02	Subgerente - Administrativo y Financiero	9.313.435	1	1	0
009	01	Director Gestión Humana	7.103.328	1	1	0
009	01	Director Financiero	7.103.328	1	1	0
009	01	Director Urgencias	7.103.328	1	1	0
009	01	Director Hospitalización	7.103.328	1	1	0

### NIVEL ASESOR

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2023	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
105	01	Asesor - Calidad	7.103.328	1	1	0
105	01	Asesor - Control Interno	7.103.328	1	1	0
115	01	Asesor - Jurídico	7.103.328	1	1	0

### NIVEL PROFESIONAL

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2023	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
213	07	Médico Especialista - Internista	10.177.459	3	3	0
213	07	Médico Especialista - Ginecólogo	10.177.459	4	4	0
213	07	Médico Especialista - Cirujano	10.177.459	4	2	2
213	07	Médico Especialista - Anestesiólogo	10.177.459	1	1	0


	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

219	05	Profesional Universitario - facturación, cartera y glosas	6.699.545	1	1	0
219	04	Profesional Universitario - Contador	6.072.562	1	1	0
211	06	Médico general	6.699.545	1	1	0
211	01	Médico general - medio tiempo	3.349.774	1	1	0
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	4.861.096	3	2	1
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	4.227.033	1	0	1
237	04	Profesional Universitario Área de la Salud - Químico Farmacéutico	6.072.563	1	1	0
243	03	Enfermera	4.500.185	7	6	1

## NIVEL TÉCNICO

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2023	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
367	01	Técnico Administrativo - almacenista auxiliar	2.580.388	1	1	0
367	02	Técnico Administrativo - Sistemas	3.413.765	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Facturación	3.772.848	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Presupuesto	3.772.848	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Sistemas de Información en salud	3.772.848	1	0	1
367	03	Técnico Administrativo - Suministros	3.772.848	1	1	0
367	03	Técnico Administrativo - Tesorería	3.772.848	1	1	0
323	03	Técnico Área Salud - Imágenes Diagnósticas	3.772.848	2	2	0
323	03	Técnico Área Salud - Regente Farmacia	3.772.848	1	1	0



	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana


## NIVEL ASISTENCIAL

Código	Grado	Denominación	Sueldo 2023	Cargos Creados	Provistos	Vacantes
407	03	Auxiliar administrativo	2.147.027	9	8	1
407	03	Auxiliar administrativo	2.403.820	1	1	0
407	07	Auxiliar administrativo	2.866.278	1	0	1
412	03	Auxiliar Área Salud - Farmacia	2.147.027	1	1	0
412	03	Auxiliar Área Salud - Laboratorio clínico	2.147.027	3	3	0
412	04	Auxiliar Área Salud - Rayos X	2.363.444	1	0	1
412	05	Auxiliar Área Salud - Enfermería	2.571.088	34	22	12
440	06	Secretaria	2.691.845	2	0	2
<b>Total</b>				<b>100</b>	<b>77</b>	<b>23</b>

El Hospital inicio el año 2024 con una planta de personal compuesta por 77 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

<b>PLANTA DE PERSONAL 2024</b>	
<b>PERIODO</b>	2
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>	8
<b>CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	16
<b>PROVISIONAL</b>	49
<b>ENCARGO</b>	2

<b>ADMINISTRATIVOS</b>	<b>ASISTENCIALES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>25</b>	<b>52</b>	<b>77</b>

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

## 9. DIAGNÓSTICO

### 9.1 Provisión transitoria de empleos vacantes


La Dirección de Gestión Humana identificó los siguientes cargos a proveer para la vigencia 2024, por las 23 vacantes existentes con corte a 31 de diciembre de 2023:

Código	Grado	Denominación	Nivel	Vacantes
367	03	Técnico - Sistemas de información en salud	Técnico	1
440	06	Secretaria	Asistencial	2
407	03	Auxiliar administrativo	Asistencial	1
407	07	Auxiliar administrativo	Asistencial	1
<b>Subtotales cargos administrativos</b>				<b>5</b>
412	05	Auxiliar en salud - enfermería	Asistencial	12
412	04	Auxiliar en salud - Rayos X	Asistencial	1
237	02	Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	Profesional	2
213	07	Médico especialista -Cirujano	Profesional	2
243	03	Enfermera	Profesional	1
<b>Subtotal cargos asistenciales</b>				<b>18</b>

### 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 2024 el siguiente número de funcionarios que cumplen los requisitos de pensión.

Cargo	Femenino	Masculino
Asesor - Calidad		1
Asesor - Control Interno		1

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana


Auxiliar administrativo	2	1
Auxiliar Área Salud - Enfermería	4	1
Director Urgencias y Centro Regulador	1	
Enfermera	3	
Médico especialista - Ginecólogo	1	1
Médico especialista - Internista		1
Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	1	
Técnico Administrativo - Almacenista auxiliar		1
Técnico Administrativo - Tesorería	1	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>7</b>

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.

### 9.3 Retiros generados

para el año 2023 se generaron 6 retiros

<b>RETIROS</b>		
<b>CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>MOTIVO</b>
Enfermera	1	Pensión de vejez
Médico Especialista - Cirujano	1	Renuncia Voluntaria
Auxiliar Área Salud - Enfermería	1	Renuncia Voluntaria
Auxiliar Área Salud - Enfermería	1	Pensión de vejez
Profesional Universitario Área Salud - Bacteriólogo	2	Pensión de vejez

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

## 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.
- 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

### **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 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.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

#### **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

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 3 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 2023 y presentar informe en el Comité de Gerencia.
- Reportar oportunamente a la OPEC las novedades de vacantes generadas.
- Para la vigencia 2024, se espera ingresar a las convocatorias adelantadas por la CNSC.

	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0041
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2024
		<b>Elaboró:</b> Dirección de Gestión Humana

REVISIÓN Y APROBACIÓN		
ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
<b>Nombre:</b> Daniel Esteban Bravo Henao	<b>Nombre:</b> María Fanny Jaramillo Tabares, Juan Pablo Toro Mejía	<b>Nombre:</b> Isauro Barbosa Aguirre
<b>Cargo:</b> Director Gestión Humana	<b>Cargo:</b> Asesora de planeación, Apoyo técnico en planeación	<b>Cargo:</b> Gerente

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO			RESPONSABLE
01	Enero 2021	Creación del documento			Director Humana      Gestión
02	Enero 2022	Actualización documento	del	Director Humana	Gestión
03	Enero 2023	Actualización documento	del	Director Humana	Gestión
04	Enero de 2024	Actualización documento	anual del	Director Humana	Gestión